

Technická univerzita v Liberci

**Fakulta přírodovědně-humanitní a
pedagogická**

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

2010

Aleš Bígl

TECHNICKÁ UNIVERZITA V LIBERCI

FAKULTA PŘÍRODOVĚDNĚ-HUMANITNÍ A PEDAGOGICKÁ

Katedra sociálních studií a speciální pedagogiky

Bakalářský studijní program: Sociální práce

Studijní obor: Penitenciární péče

Kód oboru: 7502R023

Název bakalářské práce:

SOCIÁLNÍ POLITIKA AKCIOVÉ SPOLEČNOSTI ŠKODA AUTO A.S.

SOCIAL POLICY OF SKODA AUTO COMPANY

Autor:

Aleš Bígl
Řepov 208
293 01 Mladá Boleslav

Podpis autora: _____

Vedoucí práce: Mgr. Květuše Sluková

Počet:

stran	obrázků	tabulek	grafů	zdrojů	příloh
58	3	8	8	16	5+1CD

CD obsahuje celé znění bakalářské práce.

V Liberci dne: 21.6.2010

Prohlášení

Byl jsem seznámen s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, zejména § 60 – školní dílo.

Beru na vědomí, že Technická univerzita v Liberci (TUL) nezasahuje do mých autorských práv užitím mé bakalářské práce pro vnitřní potřebu TUL.

Užiji-li bakalářskou práci nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, jsem si vědom povinnosti informovat o této skutečnosti TUL; v tomto případě má TUL právo ode mne požadovat úhradu nákladů, které vynaložila na vytvoření díla, až do jejich skutečné výše.

Bakalářskou práci jsem vypracoval samostatně s použitím uvedené literatury a na základě konzultací s vedoucím bakalářské práce a konzultantem.

V Liberci dne: 21.6.2010

Podpis:

Poděkování

Rád bych poděkoval především paní Mgr. Květuši Slukové, vedoucí mé práce, za věcné připomínky, cenné rady a odborné vedení. Dále bych chtěl poděkovat vedoucím jednotlivých útvarů ve společnosti ŠKODA Auto a.s., kteří byli velice vstřícní při realizaci praktické části práce; Ing. Petru Krejcarovi, vedoucímu útvaru VZM - Montáž vozů Fábia, Jaroslavu Kafkovi, vedoucímu útvaru VZN - Montáž vozů Oktávia, Ing. Jaromíru Zehnalovi, vedoucímu útvaru ZS/1 – Sociální služby, a Ing. Rudolfu Hajnému, vedoucímu útvaru ZS/2 – Ochrana zdraví. Na závěr bych rád poděkoval své rodině za ohleduplnost a pochopení při zpracování této práce.

Název bakalářské práce: Sociální politika akciové společnosti ŠKODA Auto

Název bakalářské práce: Social policy of SKODA Auto company

Jméno a příjmení autora: Aleš Bígl

Akademický rok odevzdání bakalářské práce: 2009/2010

Vedoucí bakalářské práce: Mgr. Květuše Sluková

Resumé:

Bakalářská práce na téma „Sociální politika akciové společnosti ŠKODA Auto“ byla především zaměřena na poskytované sociální služby ve společnosti, které většina zaměstnanců v současné době využívá. Práci tvořily dvě hlavní části. Část teoretická obecně popisovala sociální politiku jako pojem a to jak z pohledu historického, tak současného, v závěru teoretické části byla práce zaměřena na sociální politiku podniku. Praktická část zjišťovala pomocí metody dotazování u 48 zaměstnanců společnosti, v jakém poměru jsou služby využívány a v jaké kvalitě.

Klíčová slova:

sociální politika, sociální služby, podpora zaměstnanců, zaměstnanecké výhody, speciální programy, supervizor-mistr, technická profese

Summary:

The Bachelor thesis on the social policy share of Škoda Auto is primarily focused on providing social services in society that most of the staff currently uses. The work consists of two main parts. Theoretical part describes the general social policy as a concept both in terms of historical and contemporary, at the conclusion of the theoretical work is focused on social enterprise. The practical part examined using methods of interrogation in 48 of its employees, in relation to what services are used and what quality.

Key words:

social policy, social services, support staff, employee benefits, special programs, supervisor-foreman, technical profession

Das Resümee:

Die Bakkalaus-Arbeit über die Sozialpolitik Anteil von Škoda Auto ist in erster Linie auf die Bereitstellung sozialer Dienste in der Gesellschaft, dass die meisten der Mitarbeiter nutzt derzeit fokussiert. Die Arbeit besteht aus zwei Hauptteilen. Theoretischer Teil beschreibt die allgemeinen Sozialpolitik als ein Konzept, sowohl in Bezug auf historische und zeitgenössische, um den Abschluss des theoretischen Arbeiten über soziale Unternehmen ausgerichtet ist. Der praktische Teil untersucht mit den Methoden der Befragung in 48 seiner Mitarbeiter in Bezug auf welche Dienste verwendet werden und welche Qualität.

Schlüsselwort:

die Sozialpolitik, soziale Dienste, Support-Mitarbeiter, Leistungen an Arbeitnehmer, spezielle Programme, Supervisor-Vorarbeiter, technischen Beruf

Obsah:

1.	Úvod.....	3
2.	Teoretická část.....	4
2.1	Historie sociální politiky.....	4
2.1.1	Bismarck.....	4
2.1.2	Myrdal.....	5
2.1.3	Beveridge.....	7
2.1.4	Vývoj v dnešní ČR do 1989.....	8
2.1.4.1	Období Rakouska Uherska.....	8
2.1.4.2	První republika.....	9
2.1.4.3	Období komunistické nadvlády.....	10
2.2	Sociální politika- její podstata a charakteristika.....	11
2.2.1	Místo sociální politiky ve společenském systému.....	12
2.2.2	Podstata a charakteristika.....	14
2.2.3	Welfare state.....	14
2.2.3.1	Pojem welfare state.....	14
2.2.3.2	Vznik a vývoj welfare state.....	14
2.2.3.3	Typologie welfare state.....	17
2.3	Nástroje sociální politiky.....	17
2.3.1	Právo.....	17
2.3.2	Ekonomické nástroje.....	18
2.3.3	Sociální programy.....	19
2.3.4	Nátlakové akce.....	19
2.3.5	Hromadné sdělovací prostředky.....	19
2.3.6	Organizační struktury.....	19
2.4	Resorty sociální politiky v ČR.....	20
2.4.1	Zaměstnanost.....	20
2.4.2	Sociální zabezpečení.....	21
2.4.3	Zdravotnictví.....	22
2.4.4	Vzdělávání.....	24
2.4.5	Bydlení.....	25
2.4.6	Rodina.....	26
2.5	Sociální politika podniku.....	27
2.5.1	Obecné vymezení sociální politiky podniku.....	28
2.5.2	Subjekt a objekt vnitropodnikové sociální politiky.....	28
2.5.3	Cíle vnitropodnikové sociální politiky.....	29
2.5.4	Funkce sociální politiky podniku.....	29
2.5.5	Oblasti sociální politiky podniku.....	30
2.5.6	Zaměstnanecké výhody.....	31
2.5.6.1	Hlavní typy zaměstnaneckých výhod.....	31
2.5.6.2	Volba zaměstnaneckých výhod.....	32

3.	Praktická část.....	33
3.1	Představení společnosti ŠKODA Auto a.s.....	33
3.2	Sociální politika ŠKODA Auto a.s.....	34
3.2.1	Podpora zdraví zaměstnanců.....	35
3.2.1.1	Ochrana zdraví zaměstnanců.....	35
3.2.1.2	Speciální preventivní programy.....	36
3.2.1.3	Další preventivní programy.....	37
3.2.1.4	Zdravotnická zařízení ve ŠA.....	37
3.3	Sociální služby.....	38
3.3.1	Penzijní připojištění.....	38
3.3.2	Půjčky na bydlení.....	38
3.3.3	Stravování.....	38
3.3.4	Doprava.....	39
3.3.5	Rekreace a tábory.....	39
3.3.6	Ubytování.....	41
3.3.7	Podpora zaměstnanců a jejich rodin.....	41
3.4	Vzdělávací politika.....	41
3.5	Personální politika.....	42
3.5.1	Spolupráce se zástupci zaměstnanců (odbory).....	43
3.5.2	Sociální charta ve společnosti Volkswagen.....	43
3.5.3	Kolektivní smlouva.....	43
3.5.4	Burza pracovních míst.....	44
3.5.5	Personální pool.....	44
3.6	Bezpečnost práce.....	45
3.6.1	Zlepšení v problematických oblastech.....	45
3.6.2	Systematické zlepšování pracovního prostředí.....	45
3.7	Cíle praktické části.....	46
3.7.1	Stanovení předpokladů.....	46
3.7.2	Použité metody.....	47
3.7.3	Popis zkoumaného vzorku.....	47
3.7.4	Výsledky výzkumu.....	47
3.7.4.1	Vyhodnocení sestavy otázek č. 1.....	47
3.7.4.2	Vyhodnocení sestavy otázek č. 2.....	52
3.7.4.3	Vyhodnocení otázky č. 3.....	53
3.7.5	Vyhodnocení předpokladů.....	54
4.	Závěr	55
5.	Seznam použitých zdrojů.....	56
6.	Seznam příloh	58

1 Úvod

Pro každého z nás jsou životně důležité potřeby pochopitelně na prvním místě: zdraví, zaměstnání, rodina, přátelé atd. V současné době je ale stále aktuálnější téma zaměstnanosti populace. V minulosti, resp. „v dobách“ systému socialistické společnosti, lidé nemuseli řešit tuto problematiku, povinnost být zaměstnán vyplývala ze zákona. Dnešní doba je ovšem jiná. Mít „slušnou“ práci je pro převážnou většinu z nás prioritou. „Bez práce nejsou koláče“ – toto staré známé pořekadlo má původně jiný význam, dnes si ho vykládáme podstatně jinak. Více a více podniků zaniká, počet nezaměstnaných narůstá. Lidé přicházejí o práci, nejsou schopni zabezpečit své rodiny v patřičném standardu.

Každý zaměstnaný člověk by si měl vážit práce, kterou má. Je faktem, že někteří lidé berou stav „být zaměstnán“ jako samozřejmý. Možná i právě proto si neuvědomují, jak se lidem, kteří o práci přišli, rapidně změnil život.

Na druhé straně nastíněného problému je snaha současně fungujících podniků zlepšovat pracovní prostředí svým zaměstnancům. I když se často hovoří o tom, že zaměstnavatelé zneužívají „kapitalismu“ a své zaměstnance „vykořisťují“, snaha vytvářet odpovídající podmínky pro práci by měla být povinností managementu každého podniku.

Mezi podniky, které vyvíjejí maximální úsilí o to, aby svým zaměstnancům poskytly odpovídající pracovní i životní podmínky, je akciová společnost ŠKODA Auto. Nejen vysoká kvalita pracovního prostředí, ale i benefity pro zaměstnance a jejich rodiny, jsou nedílnou součástí sociální politiky tohoto podniku.

Ve společnosti ŠKODA Auto a.s. odpovídá za poskytované sociální služby útvar ZS/1 – Sociální služby a útvar ZS/2 – Ochrana zdraví. V těchto útvech pracují desítky odborníků, kteří svými zkušenostmi a dosud realizovanými projekty dokázali úroveň poskytovaných služeb posunout na přední místa v pořadí podniků v České republice.

2 Teoretická část

V teoretické části této práce budou uvedeny vybrané historické milníky z vybrané oblasti, dále současné nástroje a resorty sociální politiky, v závěru budou obecně popsány standardy sociálního podniku jako subjektu samotného.

2.1 Historie sociální politiky

2.1.1 Bismarck a Německo

Kníže **Otto von Bismarck** (1815-1898) proslul spíše jako říšský kancléř a politik než jako sociální reformátor. Je nicméně historickým faktem, že spoluovlivnil a zprostředkoval přijetí série průkopnických zákonů o sociálním pojištění. Paradoxem zůstává, že konzervativní politik, představitel expanzivních militaristických ambicí Pruska a později Německa, se ve sféře sociální politiky zasadil o pionýrský počín, který v jeho době neměl ve světě obdoby.

Prusko bylo státem s paternalistickou státní ideologií, s vlivnou vrstvou junkerů (venkovských šlechtických statkářů), se slabou buržoazií a s rozvinutou organizací státní správy na místní úrovni. Vytvořily se zde podmínky pro vznik státní sociální politiky charakterizované

- státní regulací ekonomiky a produkce
- poskytování kolektivního sociálního zabezpečení

Bismarck si uvědomoval nebezpečí sílícího sociálně demokratického hnutí pro danou formu pruského státu. Realizoval proto osvědčenou politiku cukrátky a biče: v roce 1878 zakázal sociálně demokratickou stranu – a zároveň se přičinil o vznik první soustavy povinného sociálního pojištění ve světě. Měl na vybranou mezi třemi možnostmi:

- zavedením speciálních sociálních výhod pro státní zaměstnance (Versorgung)
- zavedením sociální pomoci potřebným (Fürsorge)
- zavedením povinného pojištění vybraných rizik (Versicherung)¹

Bismarck zvolil – a po nelehkém vyjednávání s říšským sněmem v letech 1883 až 1889 postupně zavedl – pojištění pro případ nemoci, pracovního úrazu, invalidity a stáří. Tato jeho politika sledovala několik důležitých cílů zároveň:

¹ POTUČEK, M. *Sociální politika*. 1.vyd. SLON:Praha 1995, ISBN 80-85850-01-X, str. 12

- podpořit loajalitu císaři
- odcizit dělníky sociálně demokratické straně
- snížit vliv církve
- zvýšit produktivitu práce

Významným rysem zavedené soustavy pojištění bylo, že oddělovala různé kategorie zaměstnanců a dělníků. Tak se Bismarckovi, reprezentujícímu stát, podařilo převzít kontrolu nad sférou, kterou předtím – v podobě vzájemných podpůrných spolků – kontrolovaly odbory. Jejich reakce na sebe ovšem nenechala dlouho čekat: odboroví aktivisté začali pronikat do samosprávné soustavy sociálního pojištění, zejména do správy jednotlivých pojišťovacích fondů. Přestože německá sociální demokracie vyšla ze střetu s Bismarckem oslabena, v roce 1890 byla ve změněné politické situaci opět legalizována. Výsledkem Bismarckova postupu bylo, že všechny nejdůležitější složky sociálního pojištění byly v Německu zavedeny ještě před vypuknutím první světové války.²

2.1.2 Myrdal a Švédsko

Karl Gunnar Myrdal (1898-1987) proslul nejen jako sociální myslitel, ale i jako ekonom a politik. V roce 1974 obdržel Nobelovu cenu za ekonomii. Spektrum jeho zájmů charakterizují tituly některých z jeho četných prací: Hodnota v sociální teorii, Prvek politiky při tvorbě doktríny národního hospodářství, Problémy a perspektivy mezinárodní ekonomiky, Za státem veřejných sociálních služeb, Kritické stati o ekonomii. Myrdal pracoval v institutu mezinárodních vztahů v Ženevě (1930-1931), přednášel na Stockholmské univerzitě, v letech 1945-1947 působil jako ministr obchodu ve švédské vládě a poté pracoval jako tajemník Evropské hospodářské komise (1947-1957). Politicky byl spjat se švédskou sociálně demokratickou stranou.

Švédský stát veřejných sociálních služeb je světově proslulý. Švédsko totiž ze všech skandinávských zemí došlo pravděpodobně nejdále ve snaze zorganizovat veřejné sociální služby tak, aby byly každému dostupné a aby reagovaly na všechna aktuální i potencionální a ekonomická ohrožení, s nimiž se může občan v průběhu svého života setkat. Přitom ještě ve 30. letech se o Švédsku nedalo tvrdit, že by se jeho sociální politika nějak vymykala tehdy obvyklému evropskému standardu. Například ekonomická krize počátku 30. let postihla i Švédsko: způsobila velkou nezaměstnanost, bytovou krizi, snížení porodnosti a životní

² POTUČEK, M. *Sociální politika*. 1.vyd. SLON:Praha 1995, ISBN 80-85850-01-X, str. 14

úrovně, aniž by na to stát reagoval rozsáhlejšími opatřeními v sociální oblasti. K zásadní politické změně ve vztahu k veřejným sociálním službám dochází ve Švédsku až po skončení 2. světové války.

O to pozoruhodnější je skutečnost, že ideově politicky byly tyto změny připraveny už v polovině třicátých let. Švédsku hrozil výrazný pokles obyvatelstva, způsobený zvláště již zmíněnou nízkou porodností. V roce 1934 vyšla studie zabývající se touto populační krizí a navrhuje, jak jí čelit sociálně politickými zásahy. K hlavním navrhovaným opatřením patřilo:

- zavedení mateřských příspěvků a přijetí dalších opatření podporující porodnost
- zavedení přídavků na děti
- zavedení příspěvků na bydlení
- výuka a stravování ve školách zdarma
- obecně dostupná zdravotní péče
- rozšiřování informací a podpora výchovy ve sféře bydlení, výživy a zdraví.

Nesmíme zapomenout na příznivé okolnosti, které spolupodmínily úspěch Myrdalova konceptu sociální politiky ve Švédsku. Byla to jednak silná kulturní tradice sociálních sounáležitostí, sahající až k morálnímu kodexu starověkých vikingských kmenů: každý Viking byl povinen přispívat k blahu celého kmene, nikoliv pouze sledovat své vlastní zájmy. Ve Švédsku bylo tehdy také dosaženo shody hlavních politických stran – sociálních demokratů a konzervativců – v tom, že vzniklou populační krizi je třeba řešit a jakými nástroji. Další podstatnou okolností byl rychlý poválečný hospodářský růst, jenž vytvářel nebývalé materiální zdroje umožňující realizaci dalekosáhlých a ambiciózních sociálních programů.³

Od 40. let minulého století se tedy ve Švédsku prosazoval univerzalistický typ veřejných sociálních služeb, založený na kombinaci uplatnění principu „podle potřeb“ (sféra vzdělání, péče o zdraví a poskytování informací) a principu „podle výkonu“ (ostatní oblasti, zvláště příspěvky v nemoci a v nezaměstnanosti). Od 60. let minulého století se rychle rozvíjely osobní sociální služby. Bezprecedentní a efektivní byla aktivní politika zaměstnanosti, založená na vytváření nových pracovních příležitostí, vzdělávání a rekvalifikaci pracovních sil, stimulaci pracovní mobility a pomoci při hledání pracovního uplatnění. Švédsko se přiblížilo sociálněpolitickým cílům, které si předsevzalo: odstranit chudobu, zlepšit sociální

³ POTUČEK, M. *Sociální politika*. 1.vyd. SLON:Praha 1995, ISBN 80-85850-01-X, str. 16

zabezpečení a snížit sociální nerovnosti mezi různými skupinami obyvatelstva. Cenou, kterou za to zaplatilo, bylo zvyšující se zadlužení: politická reprezentace neměla dostatek odvahy a předvídavosti, aby sociální výdaje přizpůsobila hospodářským těžkostem země, způsobeným „ropným šokem“ v 70. letech. Příjmy státu tudíž nestačily na rostoucí výdaje v sociální oblasti; zvyšující se daně podvázaly další hospodářský rozvoj země. Konzervativní vláda vystřídala koncem 70. let na čas sociálně demokratickou. Od té doby se švédské vlády snažily dostat do rovnováhy sociální výdaje a vytvořené zdroje, ale neúspěšně – důsledkem byla rostoucí inflace. Začátkem 90. let minulého století se podařilo dostat inflaci pod kontrolu, spolu s ní však klesala výroba a naopak rostla nezaměstnanost.⁴

2.1.3 Beverige a Velká Británie

Lord **William Henry Beveridge** (1879-1963) studoval v Oxfordu matematiku a klasické obory; poté začal zkoumat sociální poměry v chudé východní části Londýna. Následovalo období, kdy se jako žurnalista věnoval tomu, jak řešit pojištění v nezaměstnanosti. Poté se stal státním úředníkem, který se nejvíc zasloužil o první povinné pojištění v nezaměstnanosti na světě, které bylo v Británii zavedeno v roce 1911. Po první světové válce se stal ředitelem London School of Economics, kde se nebyvalou měrou zasloužil o její rozvoj a tím i o posílení úlohy sociálních věd v Británii. Poté přesídlil na Oxfordskou univerzitu, v průběhu druhé světové války se pak vrátil na ministerstvo práce.

I když se čas od času zajímal o socialismus, nikdy se nestal členem labouristické či socialistické strany. V politice zůstal celý život liberálem. V průběhu života měnil svá stanoviska: například během obou světových válek podporoval centrální řízení a plánování, zatímco v meziválečném období dával přednost regulující síle trhu samotného. Poté, co pomohl na svět pojištění v nezaměstnanosti, nikdy neztratil zájem o problematiku sociálního zabezpečení. Například v roce 1924 zpracoval pro liberální stranu studii nazvanou **Pojištění pro všechny a pro všechno**. V ní rozebíral situaci lidí pod určitou příjmovou hranicí a uvažoval o způsobech, jak jim pomoci. Tato brožura byla jakýmsi ideovým předchůdcem jeho slavné zprávy **Sociální pojištění a navazující služby**, publikované v prosinci 1942.

Základní charakteristiky Beveridgeova návrhu:

- Organizace sociálního pojištění má být chápána jako jedna ze součástí politiky vedoucí k obecnému sociálnímu blahu.

⁴ POTUČEK, M. *Sociální politika*. 1.vyd. SLON:Praha 1995, ISBN 80-85850-01-X, str. 17,18

- Sociální zabezpečení bude založeno na spolupráci mezi státem a individuem. Na sociálním pojištění se finančně podílejí zaměstnanci, zaměstnavatelé a stát.
- Návrh se snaží vyvinout nástroje chránící jedince v průběhu celého jeho života, „od kolébky do hrobu“ před

- chudobou (prostřednictvím zabezpečení existenčního minima)
- nemocemi (ustavením národní soustavy zdravotní péče)
- absencí příštířeši či neuspokojivým bydlením (příspěvky na bydlení)
- nevědomostí (rozvojem školství)
- nezaměstnaností (politikou plné zaměstnanosti, příspěvky v nezaměstnanosti).

Základní metodou návrhu je povinné sociální pojištění, se sociální pomocí a dobrovolným pojištěním jako doplňkovými metodami. Povinné sociální pojištění je založeno na vymezení existenčního minima a na jeho zabezpečení, byť by důvody, pro něž se daná osoba dostane pod takto vymezenou hranici, byly jakékoliv. Návrh je založen na následujících principech:

- dávky zajišťující existenční minimum budou jednotné
 - i příspěvky na sociální pojištění budou jednotné
 - bude sjednocena správa sociálního pojištění
 - dávky budou odpovídat definované potřebě
 - sociální pojištění bude obecně dostupné
 - účastníci pojištění budou rozděleni do skupin podle svého sociálního postavení a životní situace
- Návrh předpokládá obecně dostupné zdravotní služby.
 - Návrh předpokládá udržení plné zaměstnanosti.
 - V budoucnu nemá být žádný reformní návrh ve sféře sociální politiky omezen resortními zájmy.⁵

2.1.4 Přehled vývoje sociální politiky na území dnešní České republiky do roku 1987

2.1.4.1 Období Rakouska – Uherska

Tak jako v jiných zemích tehdejší Evropy, i u nás poskytovaly už ve středověku různé instituce péči a pomoc potřebným. Zpočátku šlo o církevní charitu, vycházející z hodnot křesťanského milosrdenství. Církev zřizovala špitály, útulky, pečovala o chudé. Patřilo ke

⁵ POTUČEK, M. *Sociální politika*. 1.vyd. SLON:Praha 1995, ISBN 80-85850-01-X, str. 19,20

křesťanským ctnostem obdarovávat chudé. Od 16. do 19. století byla chudinská podpora v rámci Rakouska – Uherska svěřena obcím a regulována ustanoveními říšského policejního řádu. Obcím bylo uloženo pečovat o své chudé na základě domovského práva. (Slovo ratejna, kterého se dnes užívá jen v přeneseném v hanlivém významu, původně označovalo obecní domovy pro staré a invalidní osoby.)

Sociální zabezpečení se rozvíjelo postupně – od poskytování doživotních penzí vybraným důstojníkům císařské armády a státním úředníkům zvláštním rozhodnutím císaře až ke stanovení jistých pravidel pro přiznání penzí státním zaměstnancům (zákony z roku 1771 a 1781). Od té doby počet zákonů stanovujících podmínky přiznávání penzí a různých dávek neustále rostl, právě tak jako okruh jejich příjemců: přibyli soudci, učitelé, železničáři, zaměstnanci pošt. Ve druhé polovině minulého století se jim – kromě starobních důchodů – vyplácely už i dávky v nemoci a v invaliditě. V případě úmrtí měli příbuzní závislí na jejich výdělku nárok na důchod pro pozůstalé. V této době se také svépomocná podpůrná sdružení horníků – tzv. bratrstva – změnila v povinně ustavované a z prostředků zaměstnanců i zaměstnavatelů financované fondy vyplácejí podpory ve stáří, invaliditě a v případě smrti horníka jeho pozůstalým.

Bismarckovy reformy sociálního zabezpečení nacházely odezvu i v Rakousku-Uhersku. V roce 1887 byl přijat zákon o povinném úrazovém pojištění a o rok později zákon o povinném nemocenském pojištění dělníků a nižších úředníků. Okruh takto pojištěných se postupně stále rozšiřoval; vznikl také samostatný systém sociálního pojištění vyšších úředníků pracujících v soukromém sektoru a příslušníků svobodných povolání.

Na začátku 20. století se diskutovalo o doplnění úrazového a nemocenského pojištění o starobní pojištění. Toto však bylo přiznáno pouze úředníkům pracujícím v soukromém sektoru a příslušníkům svobodných povolání. Samostatně hospodařící osoby právě tak jako zemědělští a lesní dělníci nebyli v té době pojištěni ze zákona, záleželo na rozhodnutí jich samotných nebo na rozhodnutí jejich zaměstnavatelů.⁶

2.1.4.2 První republika

Na troskách Rakouska-Uherska vzniklo v roce 1918 samostatné Československo. Za veliký pokrok, kterého dosáhlo ve sféře sociální politiky mezi dvěma světovými válkami, vděčilo – kromě zděděných tradic i nově vzniklých demokratických institucí – i sociální filozofií svého prvního prezidenta Masaryka, který byl aktivním sociálním reformátorem, člověkem hluboce

⁶ POTUČEK, M. *Sociální politika*. 1.vyd. SLON:Praha 1995, ISBN 80-85850-01-X, str. 21,22

cítícím s lidmi trpícími hmotným nedostatkem a nedostatkem vzdělání a usilujícím o změnu jejich životních podmínek tak, aby dostali šanci postarat se o sebe i své bližní. Je možno říci, že československá sociální politika byla v tomto období v popředí světového vývoje jak v teorii, tak v praxi, což se odrazilo i ve vysoké úrovni sociálního zákonodárství. Politicky významná byla podpora tohoto úsilí ze strany československé sociální demokracie jako jedné ze stran často zastoupených ve vládních koalicích.

Kromě zákonů o podporách v nezaměstnanosti, o osmihodinové pracovní době a o vyplácení penzí válečným invalidům a pozůstalým po vojácích, které byly přijaty bezprostředně po skončení první světové války, se postupně připravovaly sociálně politické reformy zásadnějšího charakteru. Bylo ustaveno ministerstvo sociální péče a založena Ústřední sociální pojišťovna. Roku 1924 bylo reformováno nemocenské pojištění a zavedeno invalidní a starobní pojištění dělníků zaměstnaných v soukromém sektoru. Pojištění zakládalo i nárok na vdovský, vdovecký a sirotčí důchod a některé další dávky. V roce 1925 získali ze zákona nárok na placenou dovolenou kromě úředníků i všichni dělníci. Téhož roku byl přijat zákon o pojištění samostatně hospodařících osob. Realizovaný byl až v roce 1934, i tak jen pro omezený okruh této kategorie pracujících.

Československá sociální reforma, jejímž cílem bylo rozšířit povinné sociální pojištění co největšího počtu občanů proti všem základním sociálním rizikům, byla zbržděna nástupem hospodářské krize začátkem 30. let minulého století. Nedostatek finančních prostředků například neumožnil zavést pojištění v nezaměstnanosti odborově organizovaným nezaměstnaným. Vláda se snažila čelit důsledkům hospodářské krize alespoň státními zakázkami, dotacemi na veřejné práce, rozšířením sítě zprostředkovatelen práce a organizováním středisek pro rekvalifikaci nezaměstnané mládeže.⁷

2.1.4.3 Období komunistické nadvlády

Po skončení druhé světové války v roce 1945 se Československo ocitlo v mocenské sféře Sovětského svazu. Následoval komunistický převrat v roce 1948 a s ním i zásadní změny politického a hospodářského systému. Ty se výrazně promítly i do pojetí a uplatňovaných nástrojů sociální politiky.

V roce 1948 byl přijat již od konce připravovaný zákon o národním pojištění. Zákon, připravený sociálně demokraticky orientovanými odborníky, byl inspirován Beveridgovými myšlenkami, aplikován byl však na německou sociálně pojišťovací koncepci. V rámci tohoto

⁷ POTUČEK, M. *Sociální politika*. 1.vyd. SLON:Praha 1995, ISBN 80-85850-01-X, str. 23,24

zákona byly sjednoceny různé pojišťovací soustavy a pojištění různých typů rizik, pojištění bylo rozšířeno o další skupiny obyvatelstva a byla vytvořena Ústřední národní pojišťovna pracující na fondovém principu. Příspěvky byly společně hrazeny zaměstnanci, zaměstnavateli i státem. Pojišťovací soustava byla navržena tak, aby ji bylo možno průběžně zdokonalovat. Začátkem 50. let minulého století byl však fondový způsob hospodaření zrušen, majetek sjednocené pojišťovny zestátněn a od té doby se finanční prostředky určené na sociální zabezpečení začaly přerozdělovat přes státní rozpočet. Vznikl samostatný Úřad důchodového zabezpečení, soustava státního zdravotnictví a správa nemocenského pojištění.

V roce 1957 došlo k další reformě soustavy národního „pojištění“. Bylo zdůrazněno odvozování výše dávek od výše platu a délky zaměstnání a byla zavedena jejich diferenciaci podle kategorie zaměstnání. Celá soustava byla v té době již zcela závislá na rozhodnutích strany-státu a na finančních přidělech ze státního rozpočtu.

Od té doby docházelo čas od času pouze k menším doplňkům nebo změnám; na principech fungování takto koncipované soustavy se už mnoho nezměnilo. Vzhledem k tomu, že nebyl přijat princip valorizace sociálních dávek (zejména starobních důchodů), byly tyto čas od času jednorázově zvyšovány. Začátkem 70. let minulého století byla rozšířena finanční podpora rodinám s nezaopatřenými dětmi.⁸

Sociální politika se v Československu od roku 1948 do roku 1989 vyznačovala těmito rysy:

A. Celá soustava se odvíjela od principu plné zaměstnanosti, přičemž práce byla vynucována zákonem. Klíčovou kategorií, od níž se odvozoval sociální status, sociální výhody a možnost participovat na sociálních opatřeních, byla kategorie „pracující“. Od práva-povinnosti pracovat se do značné míry odvozovala pozornost věnovaná rodinám s nezaopatřenými dětmi: rozvinula se síť jeslí a mateřských školek pečujících o děti zaměstnaných rodičů. Zaměstnanost žen dále podporovaly nivelizace platů a nízká příjmová úroveň. Lze dokonce říci, že v politice odměn za práci a sociálních dávek nebyl rozhodující výkon, nýbrž nutné náklady na reprodukci pracovní síly.

B. Stát se pokoušel okupovat všechny funkce sociální politiky, včetně těch, které občanská společnost svěruje rodině, obci, dobrovolným sdružením či nestátním institucím. Občané byli vtlačeni do role pasivních příjemců služeb, o jejichž podobě či kvalitě neměli šanci spolurozhodovat. Taktéž zaměstnanci příslušných zařízení (ústavů sociální péče, škol, nemocnic, úřadů státní správy) měli jen minimum příležitostí, uplatnit svůj pohled na věc.

⁸ POTUČEK, M. *Sociální politika*. 1.vyd. SLON:Praha 1995, ISBN 80-85850-01-X, str. 25,26

C. V souladu s ideologií „vybudovaného socialismu“ se, zejména od 60. let minulého století, prosazovala také univerzální schémata, odvozující nároky na dávky a služby od statutu občana. To ovšem nebránilo v provozu soustavám pečujícím o privilegované vrstvy populace (zvláště o stranický a bezpečnostní aparát), které stále mohutněly.

D. Politická praxe preferování výrobních odvětví vedla – spolu s rostoucí celkovou ekonomickou neefektivností a vysychání finančních zdrojů – k obrovské vnitřní zadluženosti sféry služeb, a to jak v oblasti základních prostředků, tak v motivaci, schopnostech a dovednostech profesionální pracovní síly.

E. Zejména v 70. a 80. letech minulého století se rozvíjely specifické služby pro zaměstnance, zvláště ve vybraných odvětvích materiální výroby. Podniková sféra se tak do jisté míry snažila kompenzovat svým zaměstnancům nedostatky v činnosti státních institucí sociální politiky.⁹

2.2 Sociální politika - její podstata a charakteristika

2.2.1 Místo sociální politiky ve společenském systému

Sociální politika se v moderním světě stala fenoménem velice frekventovaným a navíc i velice kontroverzním a zpravidla i různě interpretovaným a velice náročným na veřejné zdroje. V zájmu správného pochopení místa sociální politiky ve společenském systému je nutno alespoň stručně a přibližně naznačit, co to vlastně sociální politika je. Velmi obecně a přibližně lze říci, že sociální politika je politikou, která se primárně orientuje k člověku, k rozvoji a kultivaci životních podmínek, dispozic, rozvíjení jeho osobnosti a kvality života.¹⁰ Jako takové jí nutně přísluší zcela určité a významné místo v rámci celého společenského systému. Mluví pro to zejména následující skutečnosti:

1. Sociální politika není izolovaný fenomén. Je vždy součástí určitého společenského celku a s naprostou samozřejmostí je ve všech vyspělých zemích také takto vnímána. Společnost, jako určitý systém, je uspořádána na základě více prvků – zpravidla se v této souvislosti hovoří o dimenzích či sférách společenského rozvoje. Tyto sféry bývají různě systematizovány. Nejčastěji se hovoří o sféře ekonomické, sociální, ekologické, vědeckotechnické, politické, kulturní, apod. a podle zvolené systematizace případně i o dalších. Pro žádoucí a bezporuchový vývoj každé společnosti je nezbytný odpovídající a vyvážený rozvoj všech sfér.

⁹ POTŮČEK, M. *Sociální politika*. 1.vyd. SLON: Praha 1995, ISBN 80-85850-01-X, str. 27

¹⁰ KREBS, V a kolektiv. *Sociální politika*. 3.vyd. ASPI: Praha 2005, ISBN 80-73575-050-5, strana 17

Z hlediska společenského vývoje jsou k sobě jednotlivé sféry komplementární. Pro sociální politiku z toho plynou určité závěry: jako politika ovlivňující jednu z nejvýznamnějších sfér života společnosti má ve společenském systému významné a nezastupitelné místo, rozvíjí se v rámci celého tohoto systému a také jeho prostřednictvím a současně také sama významně působí na rozvoj celého společenského systému. Tato vzájemná provázanost sfér života společnosti má za následek, že sociální politika, její cíle, funkce, nástroje, se neutváří izolovaně, ale v souladu s těmito sférami a v souvislosti s řadou ekonomických, politických a jiných norem, včetně norem mravních. Spletitost těchto vztahů také komplikuje formulaci všeobecně přijímané definice sociální politiky.

2. Realita vyspělých zemí i naše praxe dokazují, že sám proces výroby a rozvoj společnosti je stále větší měrou závislý na rozvoji, kultivaci a aktivizaci lidského činitele. V soudobém vyspělém světě má prostě člověk prioritu. Představuje nejen cílovou orientaci veškerého společenského snažení, ale současně i rozhodující předpoklad a nejperspektivnější prostředek dosahování dynamického rozvoje společnosti. Všechny vyspělé země více či méně okázale tuto skutečnost deklarují, respektují ji a také postupně naplňují. Člověk a podmínky jeho lidské existence se v hierarchii společenských hodnot posunují na vyšší příčky. Prosperita a standard vyspělých společností se stává více závislý nejen na ekonomicky měřitelných hodnotách, ale i na tom, co současná ekonomie nazývá sociálním kapitálem a k němuž právě sociální politika tak významně přispívá.

3. Lidský faktor (a tím i sociální politika) má důležité místo ve společnosti nejen z hlediska produkčních schopností a potenci, ale i proto, že současně vždy v určité míře přispívá a spolupodílí se na utváření morálního a názorového klimatu ve společnosti.¹¹

Sociální politika právě svou koncentrací na člověka může působit na hodnotové orientace lidí, spoluvytvářet jejich názory, postoje, chování atp. Sociální politika tedy není, jak ukážeme dále, jenom souhrn určitých opatření, ale je i politikou s výraznou axiologickou orientací.

Lze tedy dále říci, že sociální politika v moderní společnosti je její integrální součástí, koncentruje se k rozvoji sociální sféry a hledá odpovědi na zcela specifické otázky, na něž nereagují a neodpovídají ostatní sféry života společnosti, resp. politiky, které je usměrňují. Tímto způsobem sociální politika vstupuje do života společnosti a je významným činitelem spoluutvářejícím její dynamiku i charakter.

¹¹ KREBS, V a kolektiv. *Sociální politika*, 3.vyd. ASPI: Praha 2005, ISBN 80-73575-050-5, strana 17,19

2.2.2 Podstata a charakteristika

Co vlastně je sociální politika? Odpověď na tuto otázku není vlastně vůbec jednoduchá. „Sociální politika“ je termín, s nímž se setkáváme v každodenním životě velice často. Je používán zcela běžně a s naprostou samozřejmostí se předpokládá, že je mu jednoznačně rozuměno. To je však hluboký omyl. Sociální politika není jednoznačně definičně vymezena, ba není ani jednoznačně vymežitelná.

Její chápání může být velice různé. Je to zapříčiněno řadou okolností: např. skutečností, že samo adjektivum „sociální“ je různě interpretováno, pracuje s ním řada vědních oborů, svoji roli hraje i historická determinace sociální politiky, její souvislosti se společenským okolím, mnohost objektů, které v ní působí, jako politika je také nutně vystavena i určitým tlakům politických sil ve společnosti atd. To vše způsobuje poměrně velice rozličné vnímání sociální politiky.¹²

2.2.3 Welfare state

2.2.3.1 Pojem welfare state

Pojem welfare state patří ke klíčovým pojmům teorie sociální politiky. Označuje stát, v němž v zákonech, ve vědomí a postojích lidí, v aktuálních situacích a v praktické politice prosazuje myšlenka, že sociální podmínky, v nichž lidé žijí, nejsou jen věcí jedinců nebo rodin, ale i věcí veřejnou. Každému z jeho občanů se dostává alespoň určitého uznaného minima podpory a pomoci v různých životních situacích, které jej či rodinu (potencionálně či aktuálně) ohrožují.

Do češtiny lze tento pojem převést jen velmi obtížně. Jednou z užívaných možností je sousloví stát všeobecného blahobytu (Rosanvallon 1991 in Potůček 1995). Někteří liberálové jej překládají jako asistenční stát. Další někteří autoři dávají přednost výrazu sociální stát. I když je tento překlad stručný, není natolik specifický, aby mohl být užíván v českých textech jako ekvivalent anglického originálu.

2.2.3.2 Vznik a vývoj welfare state

Ekonomické, politické a kulturní podmínky a okolnosti vzniku a vývoje státu veřejných sociálních služeb patří k nejčastěji zmiňovaným. „*Vývoj moderního státu veřejných sociálních služeb může být chápán jakožto reakce na dva základní vývojové trendy: na formování*

¹² KREBS, V a kolektiv. *Sociální politika*, 3. vyd. ASPI: Praha 2005, ISBN 80-73575-050-5, strana 19

národních států a jejich transformace do masových demokracií po Francouzské revoluci, a na rozvoj kapitalismu, který se stal dominantním způsobem výroby po průmyslové revoluci.“ (Flora-Heidenheimer 1981 in Potůček 1995).

Vznik státu veřejných sociálních služeb stimuluje takové okolnosti, jako je oslabování klasických podpůrných funkcí rodiny, rodu a místního společenství v průběhu industrializace a urbanizace. Také zdraví a vzdělávání populace nabývají v reprodukci pracovních sil na významu, což vytváří tlak na koordinaci příslušných politik na centrální úrovni. Rozvíjející se sektor veřejných sociálních služeb má také výrazný zpětně stimulující vliv na spotřebu, výrobu a zaměstnanost.¹³

Politicky je relevantní míra artikulace a institucionalizace sociálních a ekonomických zájmů projevující se v činnosti svépomocných sdružení, politických stran a odborů – a také kvalitního státního aparátu. Již v 19. století disponovalo mnoho evropských zemí centralizovaným státním aparátem s rozvinutou schopností realizovat sociálně politická opatření (Johnson 1987 in Potůček 1995).

Názorným příkladem toho, jak mohou ovlivnit formování veřejných sociálních služeb i faktory kulturní povahy, jsou Spojené státy severoamerické. V této zemi převažují takové kulturní hodnoty, jako je individualismus, soukromé vlastnictví a volný trh. Proto jsou americký stát a američtí občané tradičně podezřívaví k mnoha institucím státu veřejných sociálních služeb, jež jsou lidmi v zemích kontinentální Evropy obecně přijímány.

Marshall (1963) nabízí následující vysvětlení vývoje moderních států, potažmo i státu veřejných sociálních služeb: existuje elementární forma lidské rovnosti, spjatá s plnou účastí jedince na životě společenství. Tato rovnost není neslučitelná s ekonomickou nerovností. Je proto potřeba rozšířit pojem práv občana tak, aby zahrnoval tři komponenty: práva občanská, politická a sociální. Občanská práva souvisejí s individuální svobodou – ochranou osobnosti, svobodou projevu, myšlení a vyznání, práva vlastnit majetek a uzavírat smlouvy, a práva na spravedlnost chráněného nezávislým soudnictvím. Politická práva umožňují podílet se na výkonu politické moci – buď v roli toho, který volí své zástupce do politických orgánů, nebo v roli toho, který je do nich sám volen. Sociální práva představují právo podílet se na užívání sociálního dědictví dané společností a právo žít životem civilizované bytosti – životem odpovídajícím standardům převažujícím v dané společnosti. Zatímco v 18. století se formovala občanská práva a ve století 19. práva politická, 20. století je ve znamení formování práv sociálních – a tedy ve znamení formování státu veřejných sociálních služeb.

¹³ POTŮČEK, M. *Sociální politika*. 1.vyd. SLON: Praha 1995, ISBN 80-85850-01-X, str. 35

„Pokud nejsou lidé svedeni jinými lákadly, musejí ke státu cítit alespoň loajalitu“, tvrdí Gilmour. „Tato loajalita nebude silná, nedostane-li se jim od státu ochrany a dalších požitků... Vzhledem ke své strohosti a neschopnosti vytvořit pocit sounáležitosti je ekonomický liberalismus schopen odradit lidi od ostatních liberálních směrů.“ (Potůček 1995) Mishra (1981) dovozuje, že vzhledem k rozsahu, složitosti a vzájemné podmíněnosti vztahů mezi sociálními skupinami a institucemi se v moderní společnosti stát stává a zůstává klíčovou regulující institucí: jinak by společenství nevydrželo tlaky a obtíže vytvářené laissez-faire. Jednou z funkcí státu veřejných sociálních služeb je tedy udržet integritu společnosti.

Povahu státu veřejných sociálních služeb vystihuje Dahrendorf (1985) poukazem na nepsaný sociální kontrakt, na němž je založen. Tento kontrakt zahrnuje nevyslovený souhlas řídit se jistými elementárními normami a připustit i násilí ze strany společné moci, aby tyto normy byly dodržovány. Tyto normy zahrnují přijetí práva jako základního nástroje regulujícího sociální vztahy. To je ovšem pouze polovina sociálního kontraktu. Druhou polovinou je přijetí veřejných sociálních služeb jako integrální součásti moderního státu.¹⁴

Stát veřejných sociálních služeb podle Dahrendorfa zaručuje:

- občanská práva (rovnost před zákonem)
- všeobecné volební právo
- sociální práva (právo každého na minimální příjem)

V zásadě jde o podobné rozlišení, které navrhuje Marshall, přičemž klíčovou funkcí státu veřejných sociálních služeb je podílet se na udržení „sociální harmonie“.

Uvedené teoretické koncepty státu veřejných sociálních služeb mají své protivníky, kteří je napadají – použijme rozlišení známé z praktické politiky – „zprava i zleva“.

Hnutí „nové pravice“ se teoreticky opírá zejména o práce von Hayeka, Friedmanna a Nozicka. Jejich teoretické stanovisko lze vyjádřit tezí, že svoboda a rovnost jsou neslučitelné. Individuální politickou svobodu a volný trh chápou jako dva základní pilíře jediného efektivního společenského uspořádání, které je schopno překonat obtíže moderních společností. Nezabývají se technickými otázkami fungování veřejných sociálních služeb, neboť je vesměs vnímají jako instituce ničící řádné podmínky pro ničím nerušený rozvoj jednotlivců i společnosti.

Marxisté chápou stát veřejných sociálních služeb naopak jako pouhý nástroj sociální kontroly ovládaný kapitalisty. V základech kapitalistické sociální organizace leží násilí a soutěž.

¹⁴ POTŮČEK, M. *Sociální politika*. 1.vyd. SLON: Praha 1995, ISBN 80-85850-01-X, str. 36,37

Sociální práva mohou být plně zaručena pouze tehdy, dojde-li k socializaci výrobních prostředků a ke zrušení soukromého vlastnictví založeného na působení trhu.

2.2.3.3 Typologie welfare state

Odborná literatura nabízí mnoho typologií státu veřejných sociálních služeb. Bylo jich navrženo tolik, že lze zaznamenat i určitou kritiku navržených typologií: zpochybňuje se jejich produktivnost, to, do jaké míry vůbec přispívají k lepšímu porozumění tomu, co se dnes se státy veřejných sociálních služeb děje. Navíc mnozí autoři zaznamenali pozoruhodný trend, označovaný jako konvergence welfare state: původně značně rozdílné soustavy se postupně sbližují, přebírají prvky i celé segmenty odlišných soustav.¹⁵

V literatuře je popsána celá řada typologií státu, konstruovaných na základě různých kritérií. Z široké škály různých typologií, které nejvýstižněji vyjadřují možné orientace sociálního státu lze uvést dvě základní. **První konceptuální typologie sociálních států** je odvozena od klasického Titmussova dualistického rozlišení reziduálního a institucionálního státu. Titmuss později doplnil tuto dichotomii ještě o třetí pracovně výkonový model. **Druhá typologie** vychází z často používaného rozlišení **liberálních a sociálně demokratických** sociálních států, které G. Esping-Andersen (dánský sociální badatel) doplnil o konzervativní model sociálního státu. Základním kritériem této typologie je různé uspořádání vztahu mezi státem, trhem a rodinou. Tato typologie využívá jako kritérium stupeň, jak jsou sociální práva schopna plnit funkci dekomodifikace tj. do jaké míry zbavují občany statusu „zboží“.¹⁶

2.3 Nástroje sociální politiky

V následující kapitole bude podána charakteristika nejdůležitějších nástrojů sociální politiky: jejího právního a ekonomického rámce, sociálních programů, působení hromadných sdělovacích prostředků, nátlakových akcí a institucionálních struktur.

2.3.1 Právo

Základním právem uplatnění sociální politiky jsou právní normy. Právo má normativní povahu, definuje podmínky činností a vzájemných vztahů jednotlivců (fyzických osob) i institucí (právnických osob). Soustava práva je budována v rámci jednotlivých států;

¹⁵ POTUČEK, M. *Sociální politika*. 1.vyd. SLON: Praha 1995, ISBN 80-85850-01-X, str. 38

¹⁶ <http://search.seznam.cz/?q=typologie+welfare+state&sId=90-2H-srwmbwIL4-0jbf&source=top>

v poslední době ovšem nabývá na významu i právo nadnárodní. Sociální zájmy se prosazují při tvorbě právních norem formami běžnými v zastupitelských demokraciích. Právní ochrana lidských a občanských práv se v různých zemích různí – hodně záleží na tom, do jaké míry se ústava a další zákony věnují tzv. sociálním právům (Marshall 1963 in Potůček 1995).

Různé složky práva se sociální politiky dotýkají různě. U pracovního práva, zdravotního práva a práva sociálního zabezpečení jde o bezprostřední souvislost. Důležitá je právní úprava postavení neziskových veřejně prospěšných a svépomocných organizací. Souvislost a vzájemná podmíněnost sociální a hospodářské politiky je nasnadě u daňového zákonodárství. Občanské právo tím, že reguluje vztahy mezi lidmi, dotýká se i sociální politiky.

V praxi sociální politiky se setkáváme i s působením nástrojů nižší právní síly než jsou ústava a zákony – např. vyhlášek resortů a místních úřadů, organizačních řádů, norem apod.

2.3.2 Ekonomické nástroje

K ekonomickým nástrojům sociální politiky počítáme všechna opatření, která ovlivňují získávání a přerozdělování zdrojů tak, aby bylo dosaženo zamýšleného cíle (cílů). Na jednom pólu je to „neviditelná ruka trhu“, na druhém administrativní, netržní formy získávání a distribuce zdrojů, které jsou politickým výrazem jiných než ekonomických hodnot a kritérií. V soudobých společnostech se vyskytuje i celá řada mezistupňů: fungující kvazitržní soustavy tzv. řízeného soutěžení, přerozdělování prostřednictvím daní, rozpočtů a pojišťovacích soustav může být dobrovolné nebo povinné, vysoce centralizované a arbitrární nebo decentralizované a založené na demokratické volbě apod.¹⁷

Uvedeme si hlavní formy získávání a rozdělování zdrojů:

- Získávání finančních prostředků prostřednictvím daní a jejich následné rozdělování prostřednictvím rozpočtu (státního, regionálního, obecního) podle přijatých pravidel.
- Získávání finančních prostředků prostřednictvím příspěvků od pojišťovacích fondů a jejich následné rozdělování formou výplaty dávek podle přijatých pravidel.
- Získávání finančních nebo jiných zdrojů prostřednictvím darů fyzických či právnických osob a jejich užití obdarovanou fyzickou nebo právnickou osobou.

¹⁷ KREBS, V a kolektiv. *Sociální politika*, 3. vyd. ASPI: Praha 2005, ISBN 80-73575-050-5, strana 221

2.3.3 Sociální programy

Sociální programy obsahují stanovení cílů a cest jejich dosažení. Bývají formulovány sociální skupinou, hnutím, politickou stranou, **podnikem**, státním orgánem či jinou institucí (**odborový svaz OS KOVO**). Pojmu se užívá i pro označení procesu takového programu. Sociální programy jsou výrazem cílového zaměření aktivit sociálních aktérů a potřeby stimulace, koordinace a vyhodnocování důsledků realizace těchto aktivit. V totalitní společnosti mají sociální programy podobu soustav příkazů a opatření často direktivního charakteru ve vztahu k hierarchicky nižším organizačním článkům. Na druhou stranu v demokratických státech mívá formulace cílů charakter doporučení a jako prostředků k jejich dosahování se užívá nepřímé stimulace, morální, organizační či finanční podpory příslušných aktivit. Realizace sociálního programu by měla předcházet zevrubná analýza problémů, veřejná diskuse dotčených sociálních aktérů o prioritách a vhodných způsobech realizace zvolených cílů, analýza nákladů a přínosů realizace programu a odhad jeho přijatelnosti pro cílovou skupinu či populaci.

2.3.4 Nátlakové akce

I takové akce vliv na formování a realizaci sociální politiky. Užívají se tehdy, kdy běžné kanály politického vlivu, zvláště pak zastupitelské formy prosazování zájmů, nejsou podle názoru některých sociálních aktérů dostatečně účinné. V demokratické společnosti to mohou být **stávky**, pouliční demonstrace, **petiční a podpisové akce**, blokování komunikací apod.

2.3.5 Hromadné sdělovací prostředky

Dalo by se říci, že v masové společnosti uspěje jenom ten, komu se daří komunikovat prostřednictvím masmédií. Výchovné programy, reklamy, **články**, publicistické pořady – to vše ovlivňuje rozhodování a jednání lidí a institucí.

2.3.6 Organizační struktury

Velikost institucí, jejich vnitřní členění, centralizovaný či decentralizovaný způsob jejich řízení, to vše ovlivňuje dostupnost, kvalitu a šíři služeb, schopnost reagovat na měnící se potřeby, celkovou efektivnost sociální politiky.¹⁸

¹⁸ KREBS, V a kolektiv. *Sociální politika*, 3. vyd. ASPI: Praha 2005, ISBN 80-73575-050-5, strana 221,222

2.4 Resorty sociální politiky v ČR

V následující kapitole si uvedeme členění sociální politiky v ČR a stručně budeme charakterizovat jednotlivé resorty ve vztahu na praktickou část práce.

2.4.1 Politika zaměstnanosti

Práce a pracovní uplatnění nepochybně náleží k základním atributům člověka. Je určující pro ekonomický a i sociální status jedinců, rodin a v podstatě také pro stabilitu a prosperitu celé společnosti. Zajištění možností pracovního uplatnění se ale v tržních ekonomikách vzhledem ke specifčnosti trhu práce neprosazuje pouze jen s využitím tržních mechanismů. Proto se ve většině vyspělých zemí setkáváme i s určitými aktivitami státu na trhu práce, které bývají označovány jako politika zaměstnanosti. Jejím posláním je přispívat k podpoře dynamické rovnováhy na trhu práce a k omezení nezaměstnanosti. Politika zaměstnanosti je těsně propojena s celkovou hospodářskou a regionální politikou a prakticky i se všemi ostatními obory sociální politiky.

Obecně lze politiku zaměstnanosti vymezit jako soubor opatření, kterými jsou spoluutvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil. Tato politika je zpravidla výsledkem úsilím státu, zaměstnavatelů, firem, zaměstnanců a odborů.

Politika zaměstnanosti se orientuje zejména na tyto aktivity:

- a) **rozvoj infrastruktury trhu práce.** Prostřednictvím sítě specializovaných institucí (úřady, zprostředkovatelny práce) zabezpečuje zprostředkovatelské, informační a poradenské služby. Vytváří tak dokonalejší informovanost o volných pracovních místech i o uchazečích o práci.
- b) **podporuje vytváření nových pracovních míst a pracovních činností.** Poskytuje např. finanční podpory na nová pracovní místa zaměstnavatelům, začínajícím podnikatelům, podporuje veřejně prospěšné práce a usnadňuje zaměstnávání mladistvých a handicapovaných občanů,
- c) **zaměřuje se na zvýšení adaptability pracovní síly.** Růst strukturální nezaměstnanosti staví požadavek adaptability a mobility velice kategoricky. Politika zaměstnanosti k ní přispívá organizováním a podporou rozmanitých rekvalifikačních programů,

- d) **podílí se na zabezpečení životních podmínek těch, kteří se stali dočasně nezaměstnanými formou dávek a podpor v nezaměstnanosti.**

První tři skupiny aktivit v podstatě směřují k podpoře aktivního chování pracovníka na trhu práce a bývají proto souhrnně označovány jako **aktivní politika zaměstnanosti** a aktivity spojené se zabezpečením nezaměstnaných jsou označovány jako **pasivní politika zaměstnanosti** a jejich smyslem je kompenzovat nezaměstnaným po přechodnou dobu a v určité míře ztrátu pracovního příjmu pracovního příjmu a umožnit jim tak, aby si našli pracovní uplatnění, které bude v souladu s ekonomickými potřebami a ambicemi ekonomiky.¹⁹

2.4.2 Penzijní pojištění

Možnost penzijního připojištění v ČR byla vytvořena přijetím zákona č. 42/1994 Sb., o penzijním připojištění se státním příspěvkem a o změnách některých zákonů souvisejících s jeho zavedením. Česká republika se tak stala jednou z prvních zemí střední Evropy, které zavedly dodatkové penzijní připojištění.

Systém penzijního připojištění má následující parametry:

- je dobrovolný – založený na vlastním rozhodnutí potenciálního účastníka,
- je důsledně založen na občanském principu, který spočívá na vztahu penzijní fond versus fyzická osoba,
- umožňuje přihlédnout ke konkurenční nabídce různých penzijních fondů,
- je fondově financovaný
- je podporován státem formou státního příspěvku, který je odvozen od výše pojistného a od roku 2000 je podporován formou daňových úlev.²⁰

Zaměstnanecké penzijní připojištění

Zaměstnanecké penzijní připojištění je určeno některým výdělečně činným občanům – zaměstnancům podnikatelských subjektů. Na základě dobrovolného rozhodnutí zaměstnavatele a zaměstnance se navrhuje umožnit zaměstnanci a zaměstnavateli platit příspěvky do zaměstnavatelského penzijního fondu a vytvářet tím finanční zdroje, které bude

¹⁹ KREBS, V a kolektiv. *Sociální politika*, 3. vyd. ASPI: Praha 2005, ISBN 80-73575-050-5, strana 222

²⁰ KREBS, V a kolektiv. *Sociální politika*, 3. vyd. ASPI: Praha 2005, ISBN 80-73575-050-5, strana 223

zaměstnanec po odchodu do starobního důchodu čerpat formou doživotní starobní penze jako doplněk ke starobnímu důchodu ze základního systému důchodového pojištění.

Vznik zaměstnaneckých fondů by se měl řídit těmito zásadami:

- příspěvky zaměstnavatele budou mít charakter odložené mzdy,
- fond bude samostatnou právnickou osobou, právně i účetně oddělenou od zaměstnavatele,
- bude spravován zaměstnavatelem a zaměstnanci, investování však bude muset být prováděno pouze kvalifikovanými správci investic s oprávněním investovat na kapitálovém trhu,
- bude vyloučeno předčasné čerpání finančních prostředků
- bude zajištěna přenositelnost nároků účastníka mezi zaměstnavatelskými penzijními fondy při změně zaměstnání,
- penzijní připojištění bude mít daňová zvýhodnění,
- bude podléhat státnímu doзору.

Mezi hlavní přednosti zaměstnaneckého penzijního připojištění je možno zejména zařadit:

- demokratickou správu fondu,
- oddělení účetnictví penzijního fondu od účetnictví jeho správců,
- veškeré výnosy v zaměstnaneckém penzijním připojištění jdou výhradně ve prospěch pojištěnců,
- zaměstnanecké penzijní připojištění může lépe reagovat na specifika jednotlivých odvětví,
- vykazuje výrazně nižší správní náklady,
- přispívá k zachování sociálního smíru v podnicích,
- posiluje odpovědnost zaměstnavatelů za své zaměstnance, přispívá k upevnění vztahu zaměstnance k podniku.²¹

2.4.3 Zdravotní politika

Zdravotní politiku v dnešním pojetí můžeme definovat na základě platných zákonů a konvencí jako cílevědomou činnost státu zaměřenou na ochranu, podporu a obnovu zdraví obyvatelstva. Takto široce definovaná zdravotní politika zahrnuje dva druhy aktivit:

²¹ KREBS, V a kolektiv. *Sociální politika*, 3. vyd. ASPI: Praha 2005, ISBN 80-73575-050-5, strana 234,235

- aktivity zaměřené k léčení, tj. k odstranění změn ve zdravotním stavu člověka, obnově nebo navrácení zdraví – tato zdravotní politika je z hlediska zdraví politikou ex post, její realizace je nákladná a má své determinanty,
- aktivity ve směru ochrany a podpory zdraví, ve směru zamezení vzniku nemoci – tato zdravotní politika je z hlediska zdraví politikou ex ante.²²

Zdravotní péče je poskytována ve zdravotnických zařízeních a dalších organizacích uspořádaných do soustavy – sítě zdravotnických zařízení. Soustavu zdravotnických zařízení tvoří zařízení státu, obcí, fyzických a právnických osob. Poskytovatelé zdravotní péče jsou zmiňováni jako druhý ze tří elementárních subjektů zdravotnického systému.

Zdravotnická zařízení můžeme členit podle různých kritérií např. na

- Státní a nestátní**, kde základním kritériem pro členění je typ vlastnictví. Nestátní zdravotnická zařízení lze dále členit na zařízení spravovaná městským či obecním úřadem a na zařízení privátní, tj. spravovaná fyzickou osobou, církví či jinou právnickou osobou. Zvláštní skupinu převážně státních zdravotnických zařízení tvoří hygienické služby, která vykonávají státní zájem, a proto jsou ve většině financována ze státního rozpočtu.
- Lůžková a ambulantní**, tj. podle formy poskytované péče, přičemž u ambulantních zařízení můžeme rozlišovat ambulantní zařízení na
 - primární – ordinace praktických lékařů,
 - sekundární – poskytující specializovanou péči,
 - terciární – superspecializovaná
- Smluvní a nesmluvní** zdravotnická zařízení v závislosti na způsobu jejich proplácení. Smluvní zdravotnická zařízení jsou taková, která uzavřela smlouvu o poskytování a úhradě zdravotní péče zdravotní pojišťovnou a tudíž jsou financována z prostředků zdravotního pojištění. Nesmluvní zdravotnická zařízení jsou proplácena přímo ze soukromých zdrojů. Za nesmluvní zdravotnická zařízení považujeme ta, která výše zmíněnou smlouvu uzavřenu nemají, jejich činnost není financována z veřejných zdrojů mimo případy neodkladné péče. Tato zdravotnická zařízení nejsou zařazena do sítě veřejných zdravotních zařízení a mohou účtovat pacientům smluvní ceny i za výkony jinak hrazené ze zdravotního pojištění. V této souvislosti je třeba zmínit, že převážná většina zdravotnických zařízení nemá uzavřenou smlouvu o poskytování a úhradě

²² KREBS, V a kolektiv. *Sociální politika*, 3. vyd. ASPI: Praha 2005, ISBN 80-73575-050-5, strana 308

zdravotní péče se všemi pojišťovnami, a tak je vůči pojištěncům jedné části zdravotních pojišťoven ve vztahu smluvním a vůči části druhé ve vztahu nesmluvním.

Do sítě zdravotnických zařízení je nutno dále zařadit

- lékárny jako nesmluvní zdravotnická zařízení určená k výdeji léků a prostředků zdravotnické techniky,
- zvláštní dětská zařízení jako jsou kojenecké ústavy, dětské domovy a jesle.²³

2.4.4 Vzdělávací politika

Významné místo, které vzdělávací politice přísluší, vyplývá z poslání, které vzdělání ve společnosti plní. Vzdělání jako fenomén je výsledkem dvou vzájemně souvisejících procesů:

- a) **Výchovy**, která je chápána jako formativní proces, v němž jsou záměrným působením utvářeny osobnostní vlastnosti jedince, jeho morální a charakterové vlastnosti a v němž si současně sám jedinec osvojuje určité způsoby a normy chování ve společnosti. Výchova je nesmírně významná pro rozvíjení a kultivaci lidských i občanských kvalit každého člověka a předurčuje všeobecně lidské a morální kvality celé populace.
- b) **Vzdělávání** je procesem, v němž převažuje informativní aspekt a v němž jedinec získává a osvojuje si soustavu poznatku a dovedností i metodu jejich nabývání. Tyto poznatky mají jednak instrumentální povahu, tj. mají specifické funkční určení (např. poznatky nutné k výkonu povolání lékaře, právníka atd.), jednak kultivační povahu, tj. poznatky obohacující člověka věděním, poznáním, jeho všeobecnou kultivací.

Vzdělání je výsledkem obou uvedených procesů. Nemá hmotnou podstatu, je jen vlastností člověka (může s ním disponovat a dále jej rozvíjet), nebo charakteristikou dané populace. Se vzdělávací politikou souvisí ještě další fenomén, a to **kvalifikace**. Můžeme ji všeobecně chápat jako schopnost vykonávat určitou práci, resp. souhrn schopností, které jsou v určité době pro výkon určitých povolání vyžadovány. Kvalifikace je určována výrobně-technickými a ekonomicko-organizačními podmínkami a také komplexem sociálních a společenských činitelů. Jde o kategorii spojenou s fungováním pracovních sil na trhu práce. Je nutně kategorií relativní. Relativnost kvalifikace plyne z toho, že nároky na kvalifikaci se v čase mění. Mezi základní prvky kvalifikace (fyzická, smyslová a duševní způsobilost, praktické zkušenosti) patří i teoretické vědomosti všeobecného a odborného charakteru získané

²³ KREBS, V a kolektiv. *Sociální politika*, 3. vyd. ASPI: Praha 2005, ISBN 80-73575-050-5, strana 335

vzděláváním, jímž v rámci kvalifikace v současné době přísluší stále větší a nezastupitelné místo.

V současných podmínkách vzdělávání výrazně přispívá k profesionalizaci, tj. k přípravě a k dalšímu zkvalitňování kvalifikované pracovní síly a k sociální adaptaci, tj. přizpůsobování člověka měnícím se životním i pracovním podmínkám, utváření jeho uvědomělého a aktivního vztahu k nim i k plné seberealizaci.²⁴

Vzdělání není jenom jakýmsi zdrojem inovací a změn v kvalitě pracovní síly, ale má zásadní význam i pro rozvoj lidské osobnosti a kvality života. Udržuje kontinuitu lidského poznání. Umožňuje člověku samostatně a tvořivě myslet, rozhodovat se ovládat stále nové situace v pracovním i osobním životě. Vzdělání je významnou strategickou komponentou, bez níž se neobejde žádný zdravý hospodářský život a všeobecně kulturní rozvoj žádné civilizované země. Dnes se stává jedním ze spolehlivých indikátorů ekonomické a celkové kulturní vyspělosti každé země a současně je i určitým symptomem jeho aspirací a orientací pro budoucnost.²⁵

2.4.5 Bytová politika

Bydlení patří svým významem k základním a nejvýznamnějším lidským potřebám. Bydlení lze označit jako proces, který slouží k uspokojování bytových potřeb lidí, je jedním z charakteristických znaků stylu života lidí a jeho standardu. Specifickým znakem bydlení je, že determinuje významné hodnoty jako je zdraví, vzdělávání, práce a vytváří prostředí pro rodinný život a ostatní mezilidské a občanské aktivity. Tím se bydlení stává oblastí, která může přinášet významné společenské efekty, jako je například kvalita rodinného života, partnerských vztahů, soužití generací a výchovy dětí, ale i vzdělanosti a kulturnosti života. Problematika bydlení proto nestojí v sociální politice zcela izolována od jejích ostatních oblastí.

Bytová politika státu bývá nejčastěji charakterizována jako systém poptávkově orientovaných podpor, nabídkově orientovaných iniciativ a přímých zásahů státu na bytovém trhu, které jsou nutné k optimální alokaci bytu jako statku, jenž je specifický svou komplexností, pevným umístěním v prostoru, relativně vysokými náklady na jeho pořízení, mimořádně dlouhou dobou životnosti a potřebu tohoto statku k realizaci osob a rodin v moderní společnosti.

²⁴ SKALKA, JAROLÍM a kol. *Základy pedagogiky dospělých*. 1.vyd. SPN: Praha 1989, ISBN 80-04-21636-6, str. 158

²⁵ KREBS, V a kolektiv. *Sociální politika*, 3. vyd. ASPI: Praha 2005, ISBN 80-73575-050-5, strana 410-412

Za hlavní faktory ovlivňující bytovou politiku jsou obvykle pokládány demografické faktory, především přírůstek cenových domácností a jejich struktura podle počtu členů a věkových skupin. Mimo tohoto faktoru ovlivňuje bytovou politiku stav bytového fondu, struktura bytů podle územního rozložení, jejich velikosti, technické vybavenosti a dalších kvalitativních charakteristik. Nezanedbatelnými faktory jsou také vývoj a změny životního stylu a změny v úrovni životního standardu.²⁶

V přístupu k bydlení a bytové politice jsou v praxi možné tři základní systémy:

liberální systém – preferuje zásluhovost, což předpokládá ze strany občanů přijetí vysoké míry odpovědnosti za zajištění bydlení,

korporativní systém – staví na myšlence solidarity a subsidiarity

univerzalistický systém – je založen na celospolečenské solidaritě a na zajišťování bydlení v převážné míře z veřejných zdrojů.

Za hlavní nástroje bytové politiky lze považovat programy podpory výstavby bytů určeným skupinám obyvatelstva s nižšími příjmy a individuální subvence poskytované domácnostem po zajištění jejich sociální potřeby. Dalšími nástroji jsou podpora stavebního spoření občanů prostřednictvím státního příspěvku a úroková podpora hypotečních úvěrů.²⁷

2.4.6 Rodinná politika

Rodina, jako nejstarší a základní sociální jednotka společnosti, je ve většině států předmětem zvláštní podpory prostřednictvím opatření rodinné politiky, která je nedílnou součástí sociální politiky státu. Tato podpora se obvykle realizuje právními, ekonomickými a sociálními opatřeními. Vědomé a cílené působení veřejných institucí na právní, ekonomický a sociální stav rodin, na její členy a na její prostředí staví tak rodinu pod zvláštní ochranu státu, jejíž nedílnou součástí by mělo na druhé straně být i garantování práv na svobodu a sebeurčení členů rodin, které by vylučovalo přímé zásahy státu mířící k ovlivňování rodinného chování.

V moderní rodinné politice je za rodinu pokládán soubor společně bydlících a hospodařících manželů nebo partnerů s dítětem nebo dětmi, nebo jednoho z rodičů s dítětem nebo s dětmi. Protože s manželskými nebo partnerskými páry nebo jednotlivci a dětmi často žijí i jiné osoby, lze užívat v tomto smyslu přesnějšího pojmu rodinná domácnost, jejímž jádrem je úplná nebo neúplná rodina.

²⁶ KREBS, V a kolektiv. *Sociální politika*, 3. vyd. ASPI: Praha 2005, ISBN 80-73575-050-5, strana 373

²⁷ KREBS, V a kolektiv. *Sociální politika*, 3. vyd. ASPI: Praha 2005, ISBN 80-73575-050-5, strana 408

Nejvýznamnější podporu mají obvykle rodiny, v nichž jsou přítomné ekonomicky závislé děti a v nichž by měli rodiče být nositeli **biologické, ekonomické, výchovné a sociální funkce rodiny**, které jsou důležité nejen pro biologickou stabilitu populace, ale i pro redukci člověka jako biologické, ale i společenské bytosti. Rodina je prvním modelem společenství, se kterým se dítě setkává a které zásadně determinuje jeho osobní vývoj a vztahy k ostatním osobám, ale i společenským skupinám, je východiskem přenosů specifických modelů chování při vytváření jeho dalších vztahů ve společnosti. Rodina je tak významným přínosem pro celou společnost, pro její civilizační, kulturní a mravní úroveň.²⁸

Cílem rodinné politiky je zmírňování narůstajících nákladů rodin při opatrování mladé generace realizací principu především sociální solidarity, principu sociální spravedlnosti a sociální garance. Používanými nástroji k dosažení těchto cílů jsou především přímé peněžní transakce a nepřímé poskytování veřejných statků, finanční pomoci, slev a výhod.

K důležitým cílům rodinné politiky může patřit také posílení společenské vážnosti rodin a manželství, ochrana svobodného a všestranného rozvoje individua v rodině a chování a zlepšování životních podmínek pro optimální rozvoj dětí (Matoušek 2000 in Krebs 2005). Další cíle rodinné politiky mohou sledovat slučitelnost rodinné funkce a zaměstnání, kde je prostor i pro zaměstnavatelské aktivity, které mohou být nástroji personálních politik – tzn. například flexibilitou pracovního času podporovat svět rodičů a napomáhat tak efektivnějšímu a prospěšnějšímu sladění rodičovského poslání a pracovních aktivit občanů.²⁹

2.5 Sociální politika podniku

Tato bakalářská práce je zaměřena na sociální politiku ve firmě ŠKODA Auto a.s., proto se tato kapitola bude zabývat obecnou charakteristikou sociální politiky podniku.

Sociální politika má v našem prostředí dlouholetou a bohatou tradici a je považována za jeden z nejúčinnějších nástrojů řízení lidských zdrojů. Potřeba vzniku sociální politiky uvnitř firmy a zájem na sociálním rozvoji zaměstnanců je v současné době praktickou podnikatelskou záležitostí, neboť souvislost mezi výkonem pracovníků a úrovní péče o ně je patrná.

²⁸ KREBS, V a kolektiv. *Sociální politika*, 3. vyd. ASPI: Praha 2005, ISBN 80-73575-050-5, strana 344

²⁹ KREBS, V a kolektiv. *Sociální politika*, 3. vyd. ASPI: Praha 2005, ISBN 80-73575-050-5, strana 348

2.5.1 Obecné vymezení sociální politiky podniku

Jednotná definice sociální politiky podniku neexistuje, ale všeobecně lze tuto politiku charakterizovat jako soubor aktivit firmy, které směřují ke zlepšení životních a pracovních podmínek zaměstnanců a k zajištění nebo udržení jejich sociálních jistot v rámci daných ekonomických možností podniku. Je nutné si uvědomit, že předmětem všech aktivit sociální politiky podniku je na prvním místě zájem firmy, ne zájem jednotlivce, což znamená, že jde nejen o pečovatelskou politiku, ale také o politiku, která investuje do lidského a sociálního kapitálu a jeho produktivity. Všechny druhy benefitů zavádí firma hlavně kvůli sobě.³⁰

Sociální politika firmy je nejčastěji chápána jako součást obsahového složení personálního managementu a z hlediska umístění je spolu s personální politikou a vedením lidí třetí složkou oblasti práce s lidskými zdroji v podniku. Jde o oblast, která nutně podléhá určitým změnám, jejichž směr a dynamika se odvíjí v celkovém rámci rozvoje podnikové sféry a jejího managementu.

Sociální politika vyjadřuje cíle sociální práce, zásady a způsoby její realizace uvnitř každého podniku a její vazby na sociální politiku řízenou státem, která sleduje převážně saturaci občanů. Sociální práce je souborem specifických opatření a činností, které se zabývají optimalizací podmínek přímo souvisejících s prací i s dalšími okolnostmi pracovního zařazení. Sociální práce je důležitou podmínkou úspěšné personální práce, protože vytváří podmínky pro stabilizaci pracovníků, pro jejich identifikaci s vykonávanou prací a podnikem.

2.5.2 Subjekt a objekt vnitropodnikové sociální politiky

Vnitropodniková sociální politika se vždy uskutečňuje prostřednictvím určitého subjektu vůči objektu péče.

Subjektem je ten, kdo realizuje sociální politiku ve prospěch jiných objektů a je k tomu způsobilý. Podnikatelské subjekty zpravidla uplatňují podnikovou sociální politiku vůči svým zaměstnancům.

Objektem sociální politiky firmy je zaměstnanec firmy, který na základě zaměstnaneckého poměru může využívat výhod sociální politiky. V širším chápání sociální politiky podniku

³⁰ JANOŠKOVÁ, J. *Zaměstnanecké výhody a daně*. 1.vyd. GRADA: Praha 2005, ISBN 80-247-1364-0, str. 29

mohou být objektem zaměstnaneckých benefitů také rodinní příslušníci, jimž subjekt poskytne službu či výhodu (např. dětské tábory).

Při nabídce jednotlivých aktivit a zaměstnaneckých výhod se zaměstnavatel zaměřuje na sociální rozvoj a spokojenost každého zaměstnance, což také přispívá k lepšímu vztahu mezi subjektem a objektem.³¹

2.5.3 Cíle vnitropodnikové sociální politiky

Cíle firemní sociální politiky jsou následující:

1. Přeměnit zásady sociální politiky státu do sociální politiky podniku.
2. Regulovat chování zaměstnanců v souladu se zájmy firmy – jde o způsob, jak posilovat očekávané chování, loajalitu a motivaci zaměstnanců nebo může jít také o způsob, jak omezovat fluktuaci zaměstnanců.
3. Pomoci sladit pracovní a rodinný život pracovníků a podílet se na zvyšování kvality jejich vazeb.
4. Přispívá k optimalizaci vztahů
 - a) mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem
 - b) mezi odbory a zaměstnavateli
 - c) mezi odbory a zaměstnanci
 - d) mezi zaměstnanci navzájem
 - e) mezi zaměstnanci a pracovním prostředím
 - f) mezi zaměstnanci a vnějším okolím
 - g) mezi zaměstnavateli a vnějším okolím

Body a-e se řadí mezi tradiční cíle podniku, které se zabývají typickými vnitropodnikovými činnostmi. Naopak poslední dva body f,g se řadí ke staronovým položkám, které však mohou zesilovat roli sociální politiky firem, protože veřejnost se stále více zajímá, jak se daný podnik angažuje na zlepšování kvality života např. v rámci spolupráce s městem.³²

2.5.4 Funkce sociální politiky podniku

Při praktickém uskutečňování sociální politiky se utváří vztah mezi zaměstnancem a podnikem. Každý zaměstnanec se nějakým způsobem podílí na aktivitách sociální politiky a hodnotí jejich význam pro ekonomické a sociální postavení sebe i své rodiny. Firma ovlivňuje

³¹ JANOUŠKOVÁ, J. *Zaměstnanecké výhody a daně*. 1.vyd. GRADA: Praha 2005, ISBN 80-247-1364-0, str. 30

³² JANOUŠKOVÁ, J. *Zaměstnanecké výhody a daně*. 1.vyd. GRADA: Praha 2005, ISBN 80-247-1364-0, str. 30

daný vztah tím, že nabízí zaměstnanci výhody, které jsou pro něj důležité a potřebné a tím mu umožňuje splnění cílů, na které by on sám samostatně nedosáhl. Sociální politika podniku má velmi široké spektrum dopadů a může plnit ve prospěch jedince i podniku celou řadu funkcí.

K nejdůležitějším funkcím sociální politiky podniku patří:

- funkce identifikační – vytváří pocit sounáležitosti zaměstnance s podnikem, který prostřednictvím využívání zaměstnaneckých výhod vnímá, že firma se zajímá o jeho osobu,
- funkce stimulační – podpora zájmu o prosperitu podniku na základě promyšlených systémů hmotných i nehmotných stimulů, prostřednictvím kterých posiluje očekávané chování, loajalitu a motivaci zaměstnanců,
- funkce seberealizační – vytváří předpoklady pro rozvoj osobnosti a možnosti jejího budoucího uplatnění,
- funkce reprodukční – vytváří podmínky, které umožňují obnovení fyzických i duševních sil každého zaměstnance,
- funkce ochranná – péče o skupiny pracovníků, které vyžadují zvláštní péči a pozornost,
- funkce preventivní – omezuje nestálost či nežádoucí fluktuaci zaměstnanců

2.5.5 Oblasti sociální politiky podniku

Spektrum možných činností v oblasti sociální politiky podniku je velmi široké. V naší podnikové praxi se často setkáváme s termínem „péče o pracovníky“, který se používá jako synonymum sociální politiky podniku. Mezi tradiční oblasti sociální politiky podniku patří:

- zdokonalování fyzikálních parametrů pracovního prostředí, jako jsou prašnost, hluchost, mikroklima, barevná úprava, design,
- zvyšování bezpečnosti a hygieny práce,
- rozvoj zdravotní péče o pracovníky,
- zvyšování účasti zaměstnanců na podnikovém stravování,
- rozvoj psychologického, sociálního a právního poradenství,
- zvláštní péče o skupiny zaměstnanců vyžadující z psychologického a sociálně ekonomického hlediska zvýšenou pozornost,
- zlepšování podmínek bydlení a ubytování zaměstnanců,
- organizace podnikových služeb pro zaměstnance a jejich rodinné příslušníky,

- péče o důchodce, bývalé zaměstnance podniku,
- zabezpečení vhodné dopravy do zaměstnání,
- příspěvky pro rekreaci zaměstnanců atd.³³

2.5.6 Zaměstnanecké výhody

Zaměstnanecké výhody jsou složky odměny poskytované navíc k různým formám peněžní odměny. Zahrnují také položky, které nejsou přímou odměnou, jako je každoroční dovolená na zotavenou.

Cíle politiky a praxe zaměstnaneckých výhod organizace jsou:

- poskytnout atraktivní a konkurenceschopný soubor celkových odměn, které by umožnily jak získat, tak i udržet vysoce kvalitní zaměstnance
- uspokojovat osobní potřeby zaměstnanců
- posilovat oddanost a vědomí závazku zaměstnanců vůči organizaci
- poskytovat některým zaměstnancům daňově zvýhodněný způsob odměny

Stojí za povšimnutí, že tyto cíle v sobě nemají „motivování zaměstnanců“. Je tomu tak proto, že normální výhody poskytované podnikem mají zřídka přímý nebo bezprostřední vliv na výkon. Mohou však vytvářet příznivější postoje zaměstnanců k podniku, které mohou dlouhodobě zlepšit jejich oddanost, angažovanost a výkon organizace.

2.5.6.1 Hlavní typy zaměstnaneckých výhod

Zaměstnanecké výhody mohou být rozděleny do následujících kategorií:

- **Penzijní systémy:** tyto systémy jsou obecně považovány za nejdůležitější zaměstnaneckou výhodu
- **Osobní jistoty:** jedná se o výhody, které posilují osobní jistoty zaměstnance a jeho rodiny formou nemocenského, zdravotního, úrazového nebo životního pojištění
- **Finanční výpomoc:** půjčky, výpomoc při koupi domu, pomoc při stěhování a slevy na zboží a služby vyráběné nebo poskytované společností
- **Osobní potřeby:** oprávnění, která jsou uznáním vzájemného vztahu mezi prací a domácími potřebami nebo povinnostmi, např. dovolená na zotavenou a jiné formy dovolené, péče o děti,

³³ BEDRNOVÁ E., NOVÝ I. a kol. *Psychologie a sociologie řízení*. 3. vyd: Management Press: Praha 2009, ISBN 978-80-7261-169-0, str. 299

přerušeni kariéry (období, kdy zaměstnanec přerušuje kariéru v souvislosti se studiem nebo mateřstvím a poté se vrací na stejnou práci), poradenství při odchodu do důchodu, finanční poradenství a osobní poradenství v období krizí, posilovny a rekreační zařízení.

- **Podnikové automobily a benzin:** stále velmi oceňovaná výhoda i přes skutečnost, že automobily jsou již mnohem výrazně zdražovány.

- **Jiné výhody,** které zvyšují životní úroveň zaměstnanců, jako jsou dotované stravování, příplatky na ošacení, úhrada telefonních výloh, mobilní telefony a kreditní karty.

Nehmotné výhody: charakteristiky organizace, které přispívají ke kvalitě pracovního života a činí ji atraktivním místem, kde stojí za to být zaměstnán.

2.5.6.2 Volba zaměstnaneckých výhod

Nelze vždy předpokládat, že výhody, které je podnik připraven poskytnout svým zaměstnancům, jsou stejně přitažlivé pro všechny zaměstnance. Tzv. „kafateria“ nebo pružný systém zaměstnaneckých výhod umožňuje zaměstnancům vybrat si z řady nabídek (menu) v rámci stanovených finančních limitů.

Takový systém podniku umožňuje

- zjistit, které výhody jsou oblíbené a které ne, což umožňuje soustředit zdroje na ty výhody, které jsou pro zaměstnance zajímavé
- vypracovat mechanismus řízení nákladů na tyto výhody
- informovat zaměstnance o skutečných nákladech na výhody, které jinak považujeme za zaručené³⁴

³⁴ ARMSTRONG, M. *Personální management*. 1.vyd. Grada: Praha 1999. ISBN 80-7169-614-5. str. 683, 684

3 PRAKTICKÁ ČÁST

3.1 Představení firmy ŠKODA Auto a.s.

Historie firmy sahá až do konce 19. století, do roku 1895. Na jejím počátku byli mechanik Václav Laurin a knihkupec Václav Klement, kteří položili základní kámen třetí nejstarší automobilové značky na světě. Nejdříve začali vyrábět v Mladé Boleslavi jízdní kola značky Slavia. Od roku 1899 firma rozšířila výrobu a motocykl a od léta 1901 se účastnila mnoha závodů, ve kterých obsazovala přední místa. S rozšiřováním sortimentu a produkce motocyklů souvisel odpadající zájem o jízdní kola, jejichž výrobu proto firma 1905 ukončila. Téhož roku pánové Laurin a Klement představili svůj první automobil s názvem Voiturette A, který firmě brzy zajistil stabilní postavení na postupně se rozvíjícím mezinárodním automobilovém trhu. Produkce se podstatně rozšířila a záhy překročila rámec rodinného podniku. V roce 1907 uskutečnili zakladatelé přeměnu na akciovou společnost.

V dvacátých letech minulého století se projevila potřeba spojení podniku se silným průmyslovým partnerem, a proto došlo v roce 1925 ke sloučení s podnikem Škoda Plzeň. To znamenalo konec firmy Laurin & Klement. V roce 1930 se však výroba automobilů v rámci koncernu opět rozdělila. Vznikla samostatná Akciová společnost pro automobilový průmysl (ASAP), které se po skončení světové hospodářské krize podařilo znovu uspět na mezinárodním automobilovém trhu. Tento vývoj však brzy zpomalila 2. světová válka. ASAP Škoda se stala součástí německého koncernu Hermann-Göring-Werke a musela se plně zaměřit na válečnou výrobu. Po 2. světové válce byla firma zaměřena na národní podnik s označením Automobilové závody, národní podnik (AZNP Škoda), který získal monopolní postavení ve výrobě osobních automobilů.

Od roku 1991 se Škoda Auto a.s. stala součástí německého automobilového koncernu Volkswagen AG. Během patnácti let úspěšné spolupráce se Volkswagen AG stal stoprocentním vlastníkem. Škoda Auto a.s. vedle zvučných jmen jako jsou např. Audi nebo Bentley v koncernu vyvíjí, vyrábí a nabízí kvalitní a k životnímu prostředí šetrné automobily, které svými vlastnostmi uspokojí přání zákazníků.³⁵

³⁵ intranet Škoda Auto, stránky „O firmě“

V současné době Škoda Auto a.s. působí na 93 trzích v rámci celého světa, 87% odbytišť tvoří trhy Evropské unie. Škoda Auto a.s. je nejvýznamnějším exportérem s 9,4% podílu na celkovém exportu České republiky. Výrobní závody firmy v rámci České republiky jsou umístěny v Mladé Boleslavi, Kvasinách a Vrchlabí. Zahraniční závody se nacházejí v Indii, na Ukrajině, v Bosně a Hercegovině a v Kazachstánu.

Firma v současné době vyrábí osobní automobily v pěti modelových řadách: Octavia, Fabia, Superb, Roomster, Yeti. Škoda Auto zaměstnává v současné době 25 272 lidí.

3.2 Sociální politika ve Škoda Auto

„Cesta ke spokojeným zákazníkům vede přes spokojené zaměstnance“

Filozofie sociální politiky Škoda Auto staví do centra pozornosti člověka, zdůrazňuje sociální zodpovědnost firmy vůči zaměstnancům. Škoda Auto usiluje o vytvoření takového pracovního prostředí, které podporuje motivaci, výkonnost a vysokou kreativitu zaměstnanců. Jsme přesvědčeni, že tento přístup k zaměstnancům je jedním z předpokladů pro to, aby naše společnost byla dlouhodobě schopna uspokojovat stále rostoucí nároky našich zákazníků.

Sociální aspekty jsou ve Škoda Auto nedílnou součástí personální politiky, která naplňuje požadavky obsažené v obecně uznávaných normách Mezinárodní organizace práce (ILO), Všeobecné deklaraci lidských práv i Sociální chartě koncernu VW. Zákony České republiky jsou v této oblasti plně kompatibilní se zákony platnými v Evropské unii.

Škoda Auto však ve své sociální politice nezůstává pouze na zákonem stanoveném standardu, ale v mnoha prvcích sociální politiky jde výrazně nad jejich rámec ve prospěch svých zaměstnanců.

Sociální politika společnosti je dimenzována na pokrytí potřeb a rozvoj všech zaměstnanců Škoda Auto; v ojedinělých případech sociálního ohrožení však dokáže reagovat i na potřeby jednotlivců.

Škoda Auto usiluje o vytvoření takového pracovního prostředí, které podporuje motivaci, vysokou výkonnost a kreativitu zaměstnanců při respektování jejich individuality a rozdílných potřeb.³⁶

Tento přístup našel podporu i na úrovni celého koncernu a odráží se v tzv. Sociální chartě, která definuje standardy společnosti v oblasti zodpovědného přístupu k zaměstnancům. Praktické důsledky jsou pak aplikovány v jednotlivých oblastech, ať už se jedná o personální

³⁶ intranet Škoda Auto, stránky „Sociální služby“

politiku, pracovní prostředí, bezpečnost práce, ochranu zdraví zaměstnanců, vzdělávání a osobní rozvoj zaměstnanců či poskytované sociální služby.

3.2.1 Podpora zdraví zaměstnanců

3.2.1.1 Ochrana zdraví zaměstnanců ve společnosti Škoda Auto

Podpora a ochrana zdraví je pro společnost Škoda Auto jednou z nejdůležitějších priorit v oblasti komplexní péče o zaměstnance. Společnost Škoda Auto vyvíjí široké aktivity v oblasti pracovnělékařské péče (PLP) přesahující rámec zákonných požadavků. Společnost zaměstnancům poskytuje vlastní lékaře, kteří jsou zaměstnanci firmy a jednotlivá pracoviště jsou rozdělena do preventivních obvodů. Svého ošetřujícího lékaře, popř. odborného, si každý volí sám, protože zde platí ze zákona svobodná volba.

Hlavním úkolem pracovnělékařské péče je poskytovat všem zaměstnancům kvalitní zdravotní péči zaměřenou především na primární prevenci, podporu a ochranu zdraví a také na eliminaci vlivů náročné práce v automobilovém průmyslu, což spočívá převážně v činnostech:

- **posuzování zdravotní způsobilosti k práci** u zaměstnanců při nástupních a při dalších periodických prohlídkách
- **hodnocení pracovních podmínek**
 - prohlídky pracovišť z hlediska možného poškození zdraví z práce (ergonomické analýzy a fyziologická měření)
- **zajišťování první pomoci:**
 - poskytování předlékařské první pomoci na ošetřovně
 - školení zaměstnanců v poskytování první pomoci
 - úzká spolupráce se službou rychlé lékařské pomoci
- **podpora a ochrana zdraví**
 - speciální preventivní programy
- **poradenská a konzultační činnost pro odborné útvary a zaměstnance**
- **zdravotní coaching pro jednotlivce i skupiny zaměstnanců**
- **osvěta a zdravotní výchova**³⁷

Zdraví je základní podmínkou pro kvalitní a úspěšný život jednotlivce, který se následně odráží i v jeho pracovním výkonu a schopnosti udržet si svou práci, proto se společnost Škoda

³⁷ intranet Škoda, stránky „Ochrana zdraví“

Auto snaží působit pozitivními nástroji na zvyšování zdravotního uvědomění zaměstnanců a vytváření spoluzodpovědnosti za své zdraví. Snahou firmy je dosáhnout toho, aby se péče o vlastní zdraví stala osobním zájmem každého jednotlivce, protože správným chováním a odstraněním škodlivých zlovyků se může každý sám podílet na primární prevenci civilizačních nemocí, z nichž nejzávažnější jsou kardiovaskulární a onkologická onemocnění. V roce 2007 byl přijat program Osobních zdravotních plánů zaměstnance (příloha č. 1), Škoda-Check-up, komplexně zaměřený na podporu zdraví, kde zaměstnanec po pohodě s lékařem závodně preventivní péče dohodne opatření k udržení nebo zlepšení stávající zdravotní kondice. Jedinou motivací a úspěšně přijímanou zaměstnanci je udržení jejich zdravotní způsobilosti k práci. Informaci o svém zdraví získávají zaměstnanci i na pravidelně konaných Dnech zdraví v jednotlivých provozech.

3.2.1.2 Speciální preventivní programy

Pro včasné rozpoznání rizikových faktorů a tím předcházení nemocím, nabízí pracovní lékařská péče zaměstnancům speciální preventivní programy podpory zdraví:

Kardiovaskulární program

- odhalení rizik vzniku onemocnění srdce a cév, na které umírá v ČR více než 50 % obyvatel. Doporučení režimových a léčebných opatření na snížení resp. odstranění rizika uvedených nemocí.

Program onkologické prevence

- včasné zjištění nádorových onemocnění
- prevence nerozšířenějších forem rakoviny

Prevence osteoporózy u žen po menopauze spolupráci s externími specialisty

- pro odhalení onemocnění řídnutí kostí z nedostatku vápníku

Program odvykání kouření ve spolupráci s externími specialisty

- zaměstnanci se mohou přihlásit do některého ze tří nabízených odvykacích programů, které organizuje Škoda Auto za účasti odborů

Program psychosociální péče ve spolupráci s externími specialisty

- odhalením a odstraněním příčin neurotických potíží je předcházeno vzniku dalších závažnějších onemocnění.³⁸

³⁸ intranet Škoda Auto, stránky „Ochrana zdraví“

3.2.1.3 Další preventivní programy zaměřené na podporu a udržení zdraví

Očkování proti chřipce

– cílem je snížení nemocnosti a prevence předcházení komplikacím chřipky. Škoda Auto je leaderem v této oblasti, protože podíl očkovaných osob proti chřipce např. v české populaci je pouze 10%.

Vitaminizace vitamínem C před zimním obdobím

- před zimním obdobím je zaměstnancům poskytnuta dávka vitamínu C na pokrytí potřeby organismu na 4 měsíce, kdy je snížen přirozený příjem vitamínu.

Očkování a poradenství pracovníků cestujících do epidemiologicky rizikových krajín

- po posouzení zdravotní způsobilosti ve vztahu k pobytu v dané lokalitě je zaměstnancům poskytována kompletní instruktáž před cestou, zajištěno očkování a vybavení cestovní lékárničky.

Rehabilitační programy

- jsou zaměřeny především na nemoci páteře a pohybového aparátu a na předcházení pohybovým potížím z jednostranného zatěžování

Ozdravné rekondiční pobyty

- pro vytypované skupiny zaměstnanců jsou firmou a odbory KOVO zajišťovány čtrnáctidenní případně týdenní pobyty v lázních v Čechách a na Slovensku.

Preventivní program pro žáky škol Škoda Auto

– odhalení rizikových faktorů a nevhodných návyků u mladé generace. Cílem je zlepšení zdravotního stavu našich žáků, perspektivně našich budoucích zaměstnanců.

Cílem komplexní péče o zaměstnance je dosažení nejen zlepšení zdraví v produktivním věku, ale i vytvoření podmínek pro plnohodnotné prožívání seniorského věku.³⁹

3.2.1.4 Zdravotnická zařízení ve Škoda Auto

Od 1. ledna 1994 je v provozu ve firmě nestátní zdravotnické zařízení Poliklinika Škoda, které bylo pro snadnou dostupnost umístěno přímo do areálu závodu v Mladé Boleslavi. V budově polikliniky jsou soustředěny ordinace některých praktických lékařů, další jsou umístěny přímo u výrobních provozů. Toto firemní zdravotnické zařízení zajišťuje pro všechny zaměstnance společnosti pracovnělékařskou péči, rehabilitaci a provoz ošetrovny první pomoci. V roce 2008 obdrželo nestátní zdravotnické zařízení Škoda akreditaci v oboru

³⁹ intranet Škoda Auto, stránky „Ochrana zdraví“

pracovní lékařství Ministerstvem zdravotnictví ČR. Ostatní prostory v poliklinice byly poskytnuty soukromým praktickým a jiným lékařům v privátní praxi, tím je pacientům z řad zaměstnanců v jednom objektu poskytována téměř kompletní ambulantní zdravotní péče v odbornostech oční, ORL, kožní, gynekologie, kardiologie, chirurgie, RTG, ultrasonografie, ortopedie, diabetologie a stomatologie. Přímou v budově polikliniky je umístěna také lékárna.

3.3 Sociální služby ve Škoda Auto

Ve společnosti ŠKODA Auto a.s. zajišťuje veškeré sociální služby útvar ZS/1 – Sociální služby. Tento útvar provádí každoročně průzkumy (příloha č.2) mezi zaměstnanci právě proto, aby mohl aktuálně reagovat na jejich požadavky. Následně si uvedeme služby, které mohou zaměstnanci využívat.

3.3.1 Penzijní připojištění

Zaměstnanci mají řadu výhod nad rámec zákona, které jsou jim zaručeny v kolektivní smlouvě – patří mezi ně například podpora ve stáří s příspěvkem zaměstnavatele k penzijnímu připojištění. V současné době je základním příspěvkem zaměstnavatele pro penzijně připojištěného zaměstnance 200,- Kč měsíčně.

3.3.2 Půjčky na bydlení

Podporu řešení bydlení zaměstnanců poskytováním bezúročných půjček využívá více jak 600 zaměstnanců ročně. V současné době je výše půjčky 350.000,- Kč na koupi bytu nebo rodinného domu a 125.000,- Kč na modernizaci domu nebo bytu v osobním vlastnictví je výhodným základem pro řešení bydlení všech vrstev zaměstnanců, zejména mladých.⁴⁰

3.3.3 Stravování

Ke zlepšení pracovních podmínek zaměstnanců přispívá možnost stravování v závodních restauracích. Všechna stravovací zařízení společnosti Škoda Auto jsou na vysoké úrovni a zohledňují zásady zdravého a vyváženého

Obr. č. 1: Jídelna Eurest



⁴⁰ intranet Škoda Auto, stránky „Sociální služby“

stravování. Prostory stravovacích zařízení jsou samozřejmě nekuřácké. Denně je podáváno kolem 13 000 teplých jídel. Teplá jídla jsou podávána ve všech směnách. Vedle závodních restaurací je občerstvení zajišťováno prodejem potravin a nápojů v kioscích a automatech. Stravování pro zaměstnance, ale i velké množství externích zákazníků zajišťuje cateringová firma. Součástí těchto služeb je i zajišťování pitného režimu zaměstnanců, jehož využívání specifikuje kolektivní smlouva.

3.3.4 Doprava

Firma Škoda Auto zajišťuje dopravu zaměstnanců z náborových oblastí, kde není možnost využití veřejné dopravy. Cestující hradí dopravu ve výši veřejné dopravy formou srážky ze mzdy.

3.3.5 Rekreační a tábory

Společnost myslí i na odpočinek svých zaměstnanců a nabízí možnost relaxace ve vlastních rekreačních zařízeních např. na horách, ale také v lázeňských destinacích. Děti zaměstnanců mají možnost strávit prázdniny s odbornými instruktory na táborech firmy, a to na několika malebných místech naší republiky.

Informace o poskytování příspěvku na rekreaci ze sociálního fondu

Pořádáním, organizováním, zprostředkováváním a realizací rekreací pro všechny zaměstnance společnosti, zaměstnance integrovaných společností a bývalé zaměstnance je společností Škoda Auto pověřena ZO OS KOVO (příloha č.3).

Jedná se o týdenní a víkendové tuzemské nebo zahraniční rekreaci především v těchto rekreačních zařízeních

- rekreační zařízení v majetku Škoda Auto - horská chata "Světlanka", Harrachov, Nedamov, Sloup
- rekreační zařízení v majetku OS KOVO - chaty Hraničná a Bramberka a pronajaté zařízení Velký Medér na Slovensku
- rekreační zařízení zprostředkovaná ZO OS KOVO přímo majiteli těchto zařízení
- rekreace zprostředkované prostřednictvím partnerských cestovních kanceláří ČEDOK a SOLID-LINE se sídlem v Mladé Boleslavi a cestovní kanceláří SPECIÁL v Ústí nad

Labem. Tyto cestovní kanceláře mají v nabídce až 170 dalších cestovních kanceláří nabízejících zahraniční a tuzemské rekreace.⁴¹

Na rekreace je poskytován příspěvek podle druhu a délky pobytu.

Výše příspěvku

- u rekreací v rekreačních zařízeních Škoda Auto, rekreačních zařízeních OS KOVO a v pronajatých zařízeních organizace OS KOVO **50 % z celkové ceny** poukazu. Čerpat lze 1x v kalendářním roce + možnost čerpání příspěvku na 2 víkendy v tuzemsku nebo 1x příspěvek na krátkodobý zájezd
- u tuzemských rekreací organizovaných přes OS KOVO a smluvní cestovní kanceláře při délce pobytu minimálně 5 dní příspěvek činí **1 100 - 2 200 Kč**, pro děti a studenty do 26 let bez vlastního příjmu **550 - 1 100 Kč**. Konečná výše příspěvku závisí na celkové ceně zájezdu, čerpat jej lze 1x v kalendářním roce + možnost čerpání příspěvku na 2 víkendy v tuzemsku nebo 1x příspěvek na krátkodobý zájezd
- u zahraničních rekreací o celkové délce pobytu 5 a více dní příspěvek dosahuje **2 200 Kč**, pro děti a studenty do 26 let bez vlastního příjmu **1 100 Kč**, čerpat jej lze 1x v kalendářním roce + možnost čerpání příspěvku na 2 víkendy v tuzemsku nebo 1x příspěvek na krátkodobý zájezd
- na krátkodobé zájezdy do 4 dnů organizované OS KOVO a cestovními kancelářemi příspěvek dosahuje **550 Kč** pro zaměstnance i pro děti zaměstnanců a studenty do 26 let bez vlastního příjmu. Příspěvek je možné čerpat 1x v kalendářním roce + možnost 1 příspěvek na týdenní rekreaci.⁴²

Obr.č.2: Dětský tábor Nedamov



⁴¹ intranet Škoda Auto, stránky „OS KOVO“

⁴² intranet ŠKODA Auto, stránky „OS KOVO“

3.3.6 Ubytování

Obr. č. 3: Ubytovna Škoda Auto

Pro vybrané skupiny zaměstnanců, kteří nemohou denně dojíždět do zaměstnání z míst svých bydlišť zajišťujeme ubytování na ubytovnách hotelového typu. Pro zaměstnance, kteří mají zájem si trvale řešit bydlení poskytujeme po dobu výstavby rodinného domu nebo bytu tzv. startovací bydlení. Ubytování ve vlastních kapacitách Škoda Auto, které společnost podporuje i finančně využívá kolem 800 zaměstnanců.



3.3.7 Podpora zaměstnanců a jejich rodin

Společnost vynakládá nemalé prostředky na podporu sociální politiky vůči svým zaměstnancům a v řadě případů i jejich rodinných příslušníků. Pro tyto účely je zřízen sociální fond.

Podporuje odměnami dlouholeté zaměstnance při jejich pracovním výročí, řeší odměny při odchodu do důchodu, důsledky dopadů organizačních změn. Podporuje mladé rodiny při narození jejich dětí a péči o mládí dny volna s náhradou mzdy. Přispívá 30% na jesle. Poskytuje také výpomoc pozůstalým při úmrtí zaměstnance.⁴³

3.4 Vzdělávací politika

Pro společnost Škoda Auto, je oblast vzdělávání a rozvoje odborných, technických i osobních dovedností a kvalit každého zaměstnance klíčovou pro zajištění dlouhodobého rozvoje podnikání společnosti. Vzdělávání a formování pracovních schopností se v naší společnosti stává celoživotním procesem s cílem připravit všechny zaměstnance tak, aby byli v každém okamžiku připraveni reagovat na nové úkoly. V dnešním konkurenčním prostředí ob stojí pouze firma, která trvale a systematicky věnuje dostatečnou pozornost vzdělávání a rozvoji svých zaměstnanců. Nejnovější technika, neustálé inovace, ale také špičkové výkony pracovníků jsou předpokladem úspěchu společnosti Škoda Auto. Škoda Auto také výrazně investuje i do vzdělávacích aktivit, které jsou zaměřeny na žáky a studenty. Pro tento účel využívá vlastní odborné učiliště připravující budoucí technické zaměstnance firmy a vysokou

⁴³ intranet Škoda Auto, stránky „Sociální služby“

školu, která má akreditován studijní program Ekonomika a management na bakalářském a nově i na magisterském stupni.

V současné době je velká pozornost věnována podpoře internacionalizace firmy. Roste potřeba seminářů interkulturálního managementu, které přispívají k lepší adaptaci zaměstnanců firmy na prostředí v nových destinacích. V Mladé Boleslavi, Kvasinách a Vrchlabí připravují pracovníci, kteří budou zajišťovat výrobu vozů Škoda v zahraničí.

Stále častěji je ve firmě využíváno i vzdělávání pomocí e-learningu, které je průběžně rozšiřováno o nové typy kurzů. V roce 2009 bylo společností Škoda Auto zrealizováno celkem více než 4 tisíce vzdělávacích kurzů, kterých se zúčastnilo 37 404 zaměstnanců.

3.5 Personální politika

Cílem personální politiky Škoda Auto je zajistit konkurenceschopnost, prosperitu, růst podniku a dlouhodobě stabilizovat pracovní místa. Rostoucí nároky na kvalitu lidského potenciálu si vynucují nové přístupy i v personální práci. Vztahy mezi společností a jejími zaměstnanci upravuje zákoník práce a pracovní řád. Platné zákony, pracovní právo, kolektivní smlouva i další organizační procesy ve společnosti Škoda Auto vylučují jakoukoliv diskriminaci z hlediska pohlaví, vyznání, etnického původu i dalších aspektů. V roce 2007 společnost rovněž přijala Kodex chování ve Škoda Auto, který stanovuje zásady chování zaměstnance Škoda Auto založené na uplatnění hodnot společnosti a všeobecně uznávaných etických standardech.

Společnost Škoda Auto si uvědomuje důležitost svých zaměstnanců pro dosažení svých cílů a nutnost respektování jejich individuality a rozdílných potřeb. Velký důraz je kladen na spokojenost zaměstnanců s prací ve Škoda Auto. Proto úroveň péče o zaměstnance a přístup společnosti k nim staví na legislativních pravidlech, nicméně v mnoha oblastech je výrazně překračuje ve prospěch zaměstnance.⁴⁴

3.5.1 Spolupráce se zástupci zaměstnanců (odbory)

Velký důraz je kladen na komunikaci se zástupci zaměstnanců. Ve Škoda Auto působí dvě odborové organizace, majoritní ZO OS KOVO a menší organizace Nezávislých odborů. Sociální dialog je zajišťován ve všech oblastech činnosti společnosti. Z šestičlenné dozorčí

⁴⁴ intranet Škoda Auto, stránky „Sociální služby“

radu firmy jsou dva zástupci zaměstnanců. Spolupráce probíhá rovněž na úrovni společných grémií, kterými jsou například Hospodářský výbor, Podniková komise BOZP, Výbor pro plánování personálu, Zdravotní výbor a další. Vztahy mezi sociálními partnery jsou upraveny ve zvláštní kapitole kolektivní smlouvy. Jsou zde zakotvena pravidla pro spolurozhodování, projednání a informování, která v mnoha případech překračují rámec vymezený pracovní právními předpisy. Spolupráce se zástupci zaměstnanců v rámci koncernu VW je zajištěna propojením odborových struktur a jejich začleněním do Evropské koncernové podnikové rady VW a do Světové podnikové rady VW. S ohledem na tyto úzké vazby přejímá Škoda Auto standardy spolupráce s odbory obvyklé v koncernu VW, které do značné míry překračují zvyklosti v rámci České republiky.

3.5.2 Sociální charta ve společnosti Volkswagen

U příležitosti zasedání Světové podnikové rady VW, které se konalo v červnu 2002 bylo podepsáno „Prohlášení k sociálním právům a průmyslovým vztahům ve společnosti Volkswagen“ tzv. Sociální charta. Koncern Volkswagen včetně společnosti Škoda Auto tímto prohlášením dokumentuje základní sociální práva a principy, které jsou základem podnikové politiky a řídí se příslušnými konvencemi Mezinárodní organizace práce. Se zohledněním zákonů a zvyklostí v jednotlivých zemích jsou vytvořeny podmínky pro další rozvoj této oblasti jak v koncernu tak v jeho jednotlivých společnostech. V souladu se zásadami přijatými koncernem VW pro nakládání se Sociální chartou je zájmem Škoda Auto, aby principy v ní obsažené byly přejímány i obchodními partnery a personálními agenturami práce, které působí ve společnosti Škoda Auto.

3.5.3 Kolektivní smlouva

Kolektivní smlouva upravuje individuální a kolektivní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci a práva a povinnosti smluvních stran. Účinnost kolektivní smlouvy uzavřené na období 1.4.2009 - 31.3.2011 je v souladu se změnami pracovní právních předpisů. V kolektivní smlouvě jsou sjednávána pravidla pro pracovní dobu, zásady spolupráce v oblasti bezpečnosti práce a ochrany životního prostředí, je zde zakotven mzdový systém firmy, zásady sociální politiky a pravidla pro řešení strukturálních změn s dopadem na zaměstnance. Kolektivní smlouva je uzavírána za všechny zaměstnance firmy.

3.5.4 Burza pracovních míst

Škoda Auto získává zaměstnance z externích zdrojů jak v rámci regionů, kde působí, tak z celého světa, nicméně vzhledem ke koncentraci zaměstnanců ve výrobních závodech má zásadní význam především efektivní využití lidského potenciálu uvnitř firmy. Ve Škoda Auto je Burza pracovních míst hlavním interním personálním zdrojem pracovních sil. Zabezpečuje preferenci zaměstnanců společnosti Škoda před externími zaměstnanci při obsazování volných míst s cílem využití současné kvalifikace zaměstnanců, umísťování rizikových skupin zaměstnanců, zvýšení žádoucí mobility uvnitř společnosti a zvýšení identifikace zaměstnanců se společností. Úkolem výběru zaměstnanců je rozpoznat, který z uchazečů bude nejlépe vyhovovat nejen požadavkům příslušného pracovního místa, ale přispěje i k harmonizaci mezilidských vztahů na příslušném pracovišti. Výběr tedy bere v úvahu nejen odborné, ale i osobnostní charakteristiky uchazečů. Zaměstnancům slouží Burza jako informační servis volných míst, který se dvakrát do měsíce aktualizuje na vývěškách na personálních útvarech, branách závodu, Intranetu. Počet návštěvníků na stránkách Burzy na Intranetu svědčí o tom, že zaměstnancům nejde o to najít jakékoli pracovní místo, ale získat takové místo, v němž by mohli plně využít své schopnosti, kvalifikaci, mít radost z práce a být osobně spokojeni. Převážná většina uchazečů se dále vzdělává a projevuje snahu se učit a dokázat, že se odborně dále rozvíjí.⁴⁵

3.5.5 Personální pool

Ve Škoda Auto jdou některé prvky sociální politiky nad rámec zákonných nároků a dalece přesahují obvyklé pojetí. K jednomu z příkladů patří personální pool. Vznik personálního poolu podnítila sociální odpovědnost a zároveň snaha o systémové řešení situace skupin osob, jako jsou především zaměstnanci se zdravotním omezením či znevýhodněním, dlouhodobě nemocní zaměstnanci, zaměstnanci uvolňovaní v rámci organizačních změn, zaměstnanci po mateřské a rodičovské dovolené pro které není v době jejich návratu pracovní uplatnění. Praktickou realizací závazku je tvorba sítě chráněných pracovišť personálního poolu s cílem poskytnout vytypovaným skupinám zaměstnanců pracovní a společenské uplatnění. Koncem roku 2007 Škoda Auto provozovala dvě interní chráněná pracoviště s celkem 60 zaměstnanci, další na ploše 1 080 m² bylo otevřeno v březnu 2008. Na tomto pracovišti najde uplatnění až 50 dalších zaměstnanců. Odborná erudice zaměstnanců útvaru Personálních zdrojů je vysokou zárukou kvality poskytování komplexní péče zaměstnancům při plnění tohoto závazku.

⁴⁵ intranet Škoda Auto, stránky „Sociální služby“

3.6. Bezpečnost práce

Zajištění zdravého pracovního prostředí a důsledné dodržování zákonných předpisů z oblasti hygieny práce je nedílnou součástí sociální politiky společnosti. Novodobá historie společnosti přinesla zásadní změny k lepšímu i v této oblasti. Postupná eliminace rizikových faktorů při působení fyzikálních a chemických škodlivin na pracovištích ve Škoda Auto se stala jednou ze zásadních otázek dalšího rozvoje firmy. Ochrana zdraví zaměstnanců je totiž samozřejmou součástí snah o ekologicky šetrnou výrobu. Nejpersvědčivějším důkazem zvyšující se úrovně bezpečnosti práce je kontinuální snižování úrazovosti, a od roku 2003 dosahování výsledků úrazovosti do hranice indexu 1 - 3,0 i při postupném navyšování objemu výroby, které dokumentuje graf. Ten vyjadřuje index četnosti úrazů, tedy četnost úrazů na milion odpracovaných hodin. Do statistického sledování jsou zahrnuty všechny pracovní úrazy, které si vynutily pracovní neschopnost trvající déle než jeden den. Vynikající výsledky ve snižování úrazovosti však potvrzuje i skutečnost, že v uplynulých třech letech se o více než padesát procent snížil také počet drobných poranění, která nezpůsobují pracovní neschopnost.

3.6.1 Zlepšení v problematických oblastech

Vzhledem k tomu, že nejzávažnějším a nejčetnějším rizikovým faktorem bývá v obdobných výrobních provozech hluk, věnuje Škoda Auto zvýšenou pozornost právě opatřením na snižování hladiny hluku na pracovištích. Tato opatření přitom nelze chápat pouze jako instalaci prvků pohlcujících zvuk na pracovištích. Je třeba uplatnit komplexní přístup k akustickému řešení – to zahrnuje také investice do nových zařízení s nižší hlučností a zásahy do organizace práce. Společnost Škoda Auto instaluje do svých výrobních provozů pouze výrobní a obslužná zařízení s maximální hlučností do 80 dB(A), a to včetně manipulačních vozíků a robotizovaných pracovišť. Veškerá nová a zrekonstruovaná zařízení musejí samozřejmě mít také maximální ochranu proti úniku chemických a fyzikálních škodlivin do pracovního prostředí.⁴⁶

3.6.2 Systematické zlepšování pracovního prostředí

Aby bylo možné minimalizovat či zcela vyloučit negativní působení pracovního prostředí na zdraví zaměstnanců, jsou na pracovištích prováděna pravidelná kontrolní měření rizikových faktorů. Tato měření jsou zvláště důležitá především v případech, kdy dojde ke změnám

⁴⁶ intranet Škoda Auto, stránky útvaru „Ochrana životního a pracovního prostředí“

technologie výroby, instalaci nového strojního zařízení, přemístění pracovišť nebo jiné změně, která může mít dopad na kvalitu pracovního prostředí. Mezi pozitivní faktory ovlivňující úroveň bezpečnosti práce dále patří již zmíněná modernizace a údržba strojového a technologického parku a vysoká úroveň pořádku a čistoty na všech pracovištích. Zvyšování úrovně v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je proces, který vyžaduje aktivní spolupráci všech zaměstnanců. Velkou pozornost proto věnuje Škoda Auto také budování pocitu zodpovědnosti lidí za ochranu vlastního zdraví. V tomto duchu jsou vedena každoroční periodická školení mistrů a řídících pracovníků. Motivační roli má i finančně podporovaná soutěž o nejlepší výsledky ve snižování pracovní úrazovosti a také skutečnost, že v této oblasti spolupracuje Škoda Auto i s dalšími firmami v rámci celého koncernu Volkswagen.

3.7 Cíl praktické části

Cílem praktické části je charakterizovat resorty sociální politiky ŠA z dostupných zdrojů interní dokumentace společnosti ŠKODA Auto a.s. a dále dotazníkovým šetřením zjistit, jaká je v současné době kvalita nabídky sociálních služeb ve ŠA a do jaké míry jsou služby využívány ve vztahu ke zkoumanému vzorku.

3.7.1 Stanovení předpokladů

Následně si uvedeme hlavní předpoklady práce. Tyto předpoklady, které byly ověřovány prostřednictvím dotazníku, budeme potvrzovat či vyvracet po provedeném šetření a následném vyhodnocení .

1. *Lze předpokládat, že **všichni** respondenti využívají nabídky služeb **stravování***
2. *Lze předpokládat, že minimálně **50%** respondentů ve věku nad 30 let využívá nabídky služeb **půjčky na bydlení***
3. *Lze předpokládat, že kvalitu sociálních služeb společnosti ŠKODA Auto a.s. hodnotí na **vysoké úrovni** minimálně 2/3 respondentů*

3.7.2 Použité metody

Pro ověření získaných dat byla použita metoda **dotazníku**. Dotazník je jedním z nejpoužívanějších prostředků pro sběr dat pro různé druhy průzkumů. V dotazníku byly použity otázky typu: otevřené, uzavřené a výběrové.

3.7.3 Popis zkoumaného vzorku

Vzorek respondentů je složen z technických pracovníků konečných montáží výroby vozů Fábria a Oktávia v Mladé Boleslavi – jedná se o tzv. supervizory výroby neboli mistry úseků. Celkově se jedná o 48 zaměstnanců firmy, polovina z nich pracuje na konečné montáži vozu Fábria na hale s označením M1 a polovina na konečné montáži vozu Oktávia na hale s označením M13. Šetření proběhlo v průběhu měsíce března 2010.

3.7.4 Výsledky výzkumu

V následující kapitole provedeme vyhodnocení dotazníkové akce. Návratnost dotazníků byla ze 48 poskytnutých stoprocentní.

3.7.4.1 Vyhodnocení sestavy otázek č.1 – Identifikační údaje

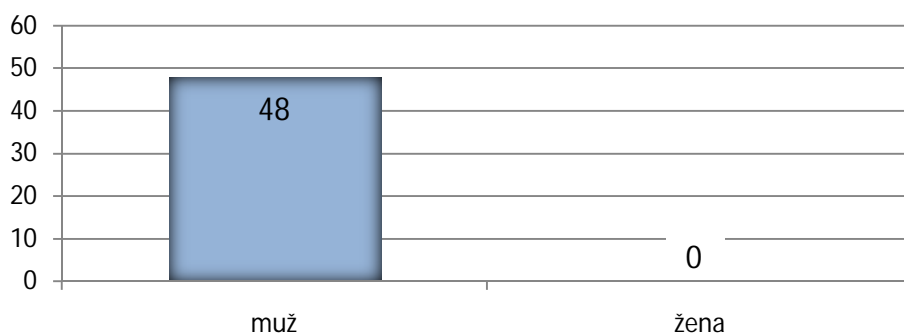
V této části dotazníku jsme získávali od respondentů základní identifikační údaje, jsou např. pohlaví respondenta, jeho věk, vzdělání ad.

Otázka číslo 1.1 – pohlaví respondenta

Tabulka č.1: pohlaví respondenta

pohlaví	počet	procenta
muž	48	100%
žena	0	0%

Graf č. 1: pohlaví respondenta



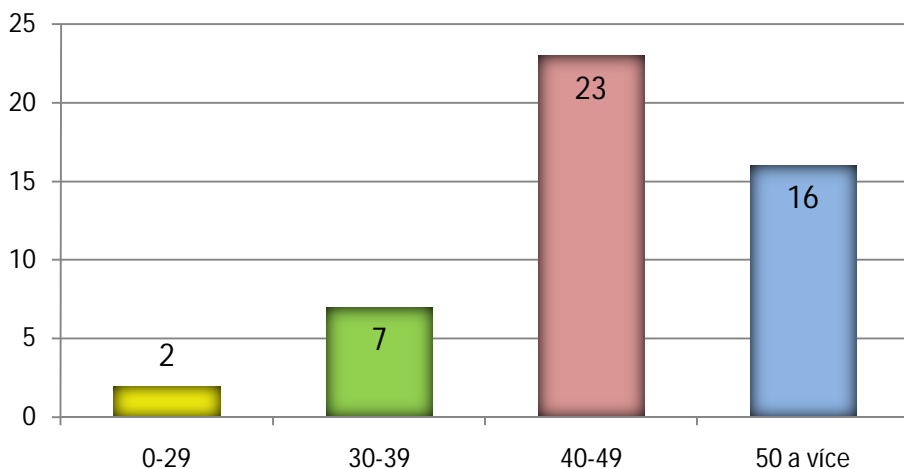
Jak je patrné z výsledků v pořadí první dotazníkové otázky, vzorek respondentů se skládá pouze z mužů. Autor k tomuto doplňuje, že nezná z vlastní pětileté praxe ve výrobní oblasti (svařovna karoserie Škoda Fabia) žádnou ženu, která by vykonávala funkci supervizora výroby.

Otázka č. 1.2 – věk respondenta

Tabulka č. 2: věk respondenta

věk	počet	procenta
0-29	2	4%
30-39	16	33%
40-49	23	48%
50 a více	7	15%

Graf č. 2: věk respondenta



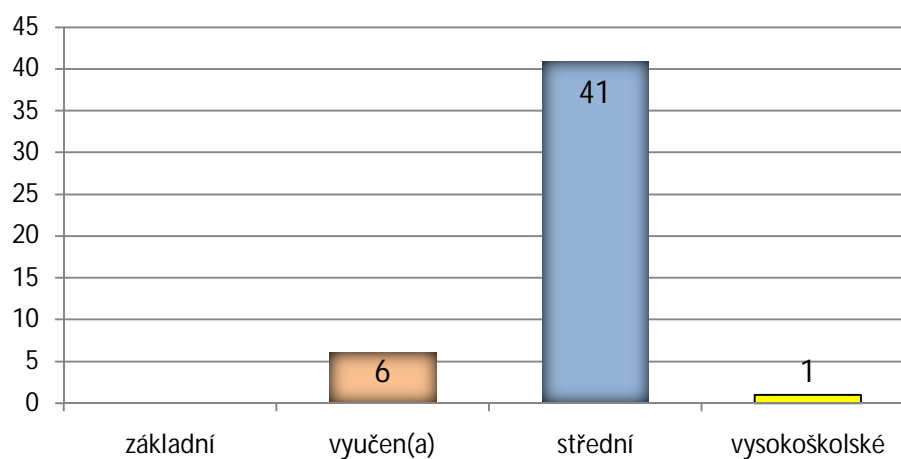
Po vyhodnocení otázky lze konstatovat, že ve 48% vzorku byli tázání respondenti ve věku 40-49 let.

Otázka č. 1.3 – vzdělání respondenta

Tabulka č. 3: vzdělání respondenta

vzdělání	počet	procento
základní	0	0%
vyučen(a)	6	13%
střední	41	85%
vysokoškolské	1	2%

Graf č. 1: vzdělání respondenta



Komentář: 85% respondentů dosáhlo středoškolského vzdělání. Na profesi supervizor výroby není dle katalogu prací vyžadováno vysokoškolské vzdělání.⁴⁷

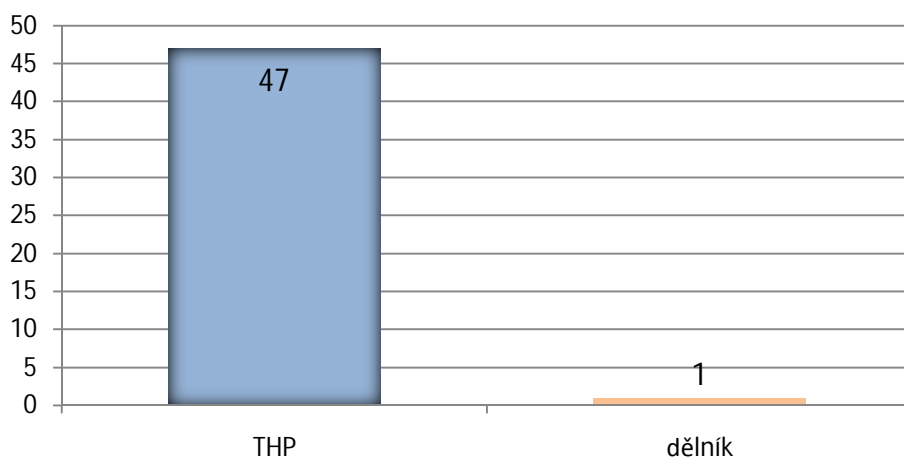
Otázka č. 1.4 – pracovní zařazení respondenta

Tabulka č. 4: pracovní zařazení

pracovní zařazení	počet	procento
technický pracovník	47	98%
dělník	1	2%

⁴⁷ intranet Škoda Auto, stránky útvaru „Péče o lidské zdroje“

Graf č. 4: pracovní zařazení



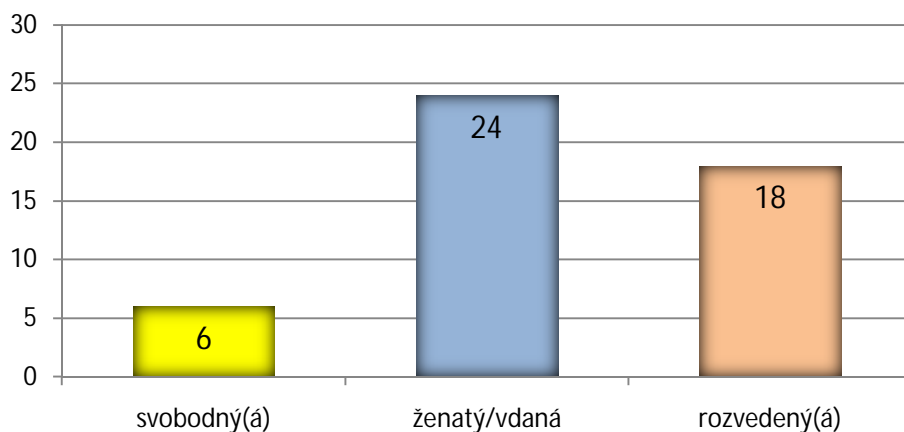
Komentář: Z praxe autora lze k výsledku této otázky doplnit, že i dělník může vykonávat podle katalogu prací funkci technického pracovníka. Zpravidla to bývá na krátkou zkušební dobu s tím, že pokud je vybraný jedinec vyhodnocen svým nadřízeným jako vhodný kandidát k výkonu profese, je posléze administrativně převeden z dělnické profese do profese technického pracovníka.

Otázka č. 1.5 – rodinný stav

Tabulka č.5: rodinný stav

rodinný stav	počet	procento
svobodný(á)	6	13%
ženatý/vdaná	24	50%
rozvedený(á)	18	37%

Graf č. 5: rodinný stav



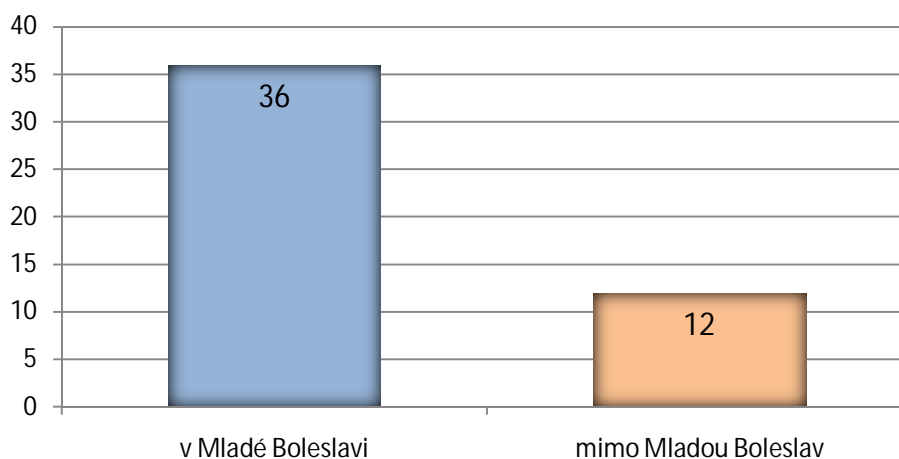
Komentář: K výsledku této otázky lze pouze konstatovat, že poměr ženatých a rozvedených respondentů ve zkoumaném vzorku je zhruba úměrný stavu v České republice.

Otázka č. 1.6 – místo bydliště respondenta

Tabulka č. 6: místo bydliště

místo bydliště	počet	procento
v Mladé Boleslavi	36	75%
mimo Mladou Boleslav	12	25%

Graf č. 6: místo bydliště



Komentář: výsledky této otázky ukazují, že 2/3 respondentů pracují v místě bydliště, tedy v Mladé Boleslavi. Z hlediska flexibility zaměstnance je tento stav v určitých případech výhodou, např. při záskoku na pracovišti z důvodu neplánované absence kolegy na stejné pozici v jiné pracovní směně.

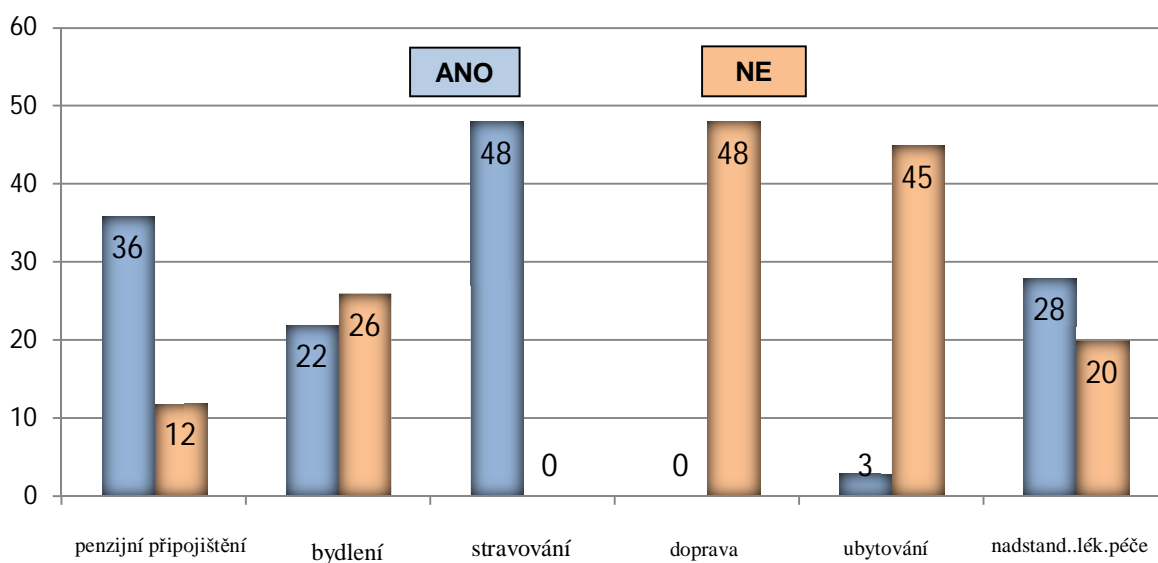
3.7.4.2 Vyhodnocení sestavy otázek č.2 – Využívání nabídky sociálních služeb

Ve druhé části dotazníku bylo zjišťováno, v jakém poměru respondenti využívají nabízených sociálních služeb.

Tabulka č. 7: využívání nabídky sociálních služeb

	ano	procento	ne	procento
penzijní připojištění	36	75%	12	25%
půjčky na bydlení	22	46%	26	54%
stravování	48	100%	0	0%
doprava do zaměstnání	0	0%	48	100%
ubytování	3	6%	45	94%
nadstandardní lékařská péče	28	58%	20	42%

Graf č. 7: využívání nabídky sociálních služeb



Komentář: Graf číslo 7 znázorňuje porovnání kladných a záporných odpovědí na jednotlivé dotazy týkající se statistického využívání jednotlivých sociálních služeb. Modrá výplň sloupců znázorňuje kladné a červená výplň záporné odpovědi na otázky dle poskytnutého dotazníku.

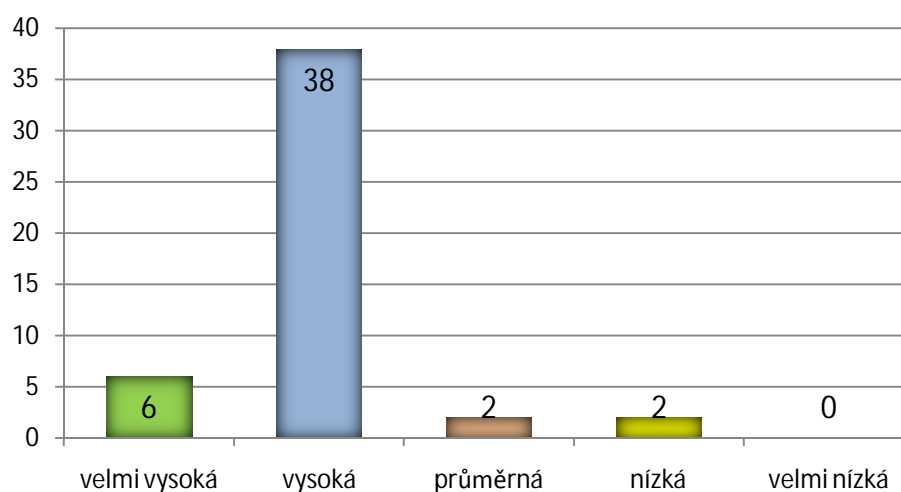
3.7.4.3 Vyhodnocení otázky č. 3 – Kvalita sociálních služeb

Ve třetí části dotazníku bylo zjišťováno, jak respondenti hodnotí kvalitu sociálních služeb.

Tabulka č. 8: Kvalita sociálních služeb

kvalita	počet	procento
velmi vysoká	6	13%
vysoká	38	79%
průměrná	2	4%
nízká	2	4%
velmi nízká	0	0%

Graf č. 8: Kvalita sociálních služeb



Komentář: Graf č. 8 znázorňuje poměr respondentů při hodnocení úrovně kvality sociálních služeb ve společnosti Škoda Auto a.s. Z výsledků je patrné, že převážná část dotazovaných respondentů hodnotí úroveň kvality sociálních služeb na vysoké úrovni.

3.7.5 Vyhodnocení předpokladů

V následující části práce vyhodnotíme předpoklady výzkumu, které byly vysloveny v předchozí kapitole praktické části práce.

Předpoklad č.1:

Lze předpokládat, že všichni respondenti využívají nabídky služeb stravování.

Tento předpoklad byl ověřován dotazníkovou otázkou č. 2.3. Výzkumem bylo zjištěno, že služby *stravování* využívá všech 48 dotazovaných respondentů, tedy 100%. Tímto se **předpoklad potvrdil.**

Předpoklad č.2:

Lze předpokládat, že minimálně 50% respondentů ve věku nad 30 let využívá nabídky služeb půjčky na bydlení.

Kombinací dotazníkových otázek č. 1.2 a 2.2 docházíme k závěru, že počet respondentů ve věku vyšším než 30 let je 46 (97%) a půjčky na bydlení využívá pouze 22 respondentů z dotazovaného vzorku (46%). Z výzkumu tedy vyplývá, že této služby využívá méně než 50% respondentů, čímž se výše uvedený **předpoklad nepotvrdil.**

Předpoklad č. 3:

Lze předpokládat, že kvalitu sociálních služeb společnosti ŠKODA Auto a.s. hodnotí na vysoké úrovni minimálně 2/3 respondentů.

Předpoklad č. 3 byl ověřován dotazníkovou otázkou č. 3. Výsledek průzkumu potvrzuje, že kvalitu sociálních služeb hodnotí na vysoké úrovni 38 respondentů, tedy 79% ze zkoumaného vzorku, čímž se **předpoklad potvrdil.**

4 Závěr

Cílem bakalářské práce bylo zjistit, v jaké kvalitě a do jaké míry jsou využívány nabízené sociální služby v akciové společnosti Škoda Auto. Formou dotazníkové akce bylo osloveno 48 respondentů - technických pracovníků konečných montáží vozů Škoda Fábria a Škoda Oktávia. Profese supervizora-mistra výroby je ve společnosti považována za jednu z nejnáročnějších v oblasti přímé výroby vozů. Jejich práce je psychicky velice náročná, každý den čelí nemalému počtu stresových situací. O to více záleží na podmínkách, které pro svoji práci mají. Nejedná se jen o podmínky přímo v pracovním prostředí, ale i mimo něj.

Respondenti ve svých dotaznících odpovídali na otázky, jaké resorty sociálních služeb využívají a jak hodnotí celkovou kvalitu poskytovaných služeb. Za pozitivum výzkumu lze považovat 100% návratnost vyplněných dotazníků.

Na základě odpovědí respondentů lze konstatovat, že téměř 80% dotazovaného vzorku hodnotí kvalitu poskytovaných služeb ve ŠKODA Auto a.s. na vysoké úrovni, čímž se potvrdil jeden z hlavních předpokladů práce. Tato úroveň kvality je velice důležitá pro celkovou kvalitu života všech zaměstnanců společnosti.

Akciová společnost ŠKODA Auto se řadí mezi neúspěšnější světové podniky. Dokáže reagovat na aktuální změny v různých oblastech fungování podniku jako takového. Tedy i v oblasti sociální politiky a nabízených sociálních služeb zaměstnancům. Jak je vidět z provedeného výzkumu, cesta, kterou společnost „razí“ v oblasti neustálého zkvalitňování služeb zaměstnancům, je správná.

5 Seznam použitých zdrojů

1. ARMSTRONG, M. *Personální management*. 1.vyd. Grada: Praha 1999. 968 stran, ISBN 80-7169-614-5
2. BEDRNOVÁ, E., NOVÝ, I. a kol. *Psychologie a sociologie řízení*. 3. vyd. Management Press: Praha 2009. 800 stran, ISBN 978-80-7261-169-0
3. BRDEK, M., JÍROVÁ, H. *Sociální politika v zemích EU a ČR*. 1. vyd. Codex Bohemia: Praha 1998, 391 stran, ISBN 80-85963-71-X
4. HANOUSEK J., CHARAZMA P. *Moderní metody zpracování dat*. 1.vyd. Grada a.s.: Praha 1992. 216 stran, ISBN 80-85623-31-5
5. HENDL, J. *Úvod do kvalitativního výzkumu*. 2. vyd. Karolinum: Praha 1999, 277 stran, ISBN 80-246-0030-7
6. JANOUŠKOVÁ, J. *Zaměstnanecké výhody a daně*. 1.vyd. Grada a.s.: Praha 2005. 113 stran, ISBN 80-247-1364-0
7. KREBS, V a kolektiv. *Sociální politika*. 3. vyd. ASPI: Praha 2005. 504 stran, ISBN 80-73575-050-5
8. KREBS, V., DURDISOVÁ, J., POLÁKOVÁ, O., ŽIŽKOVÁ, J. *Sociální politika*. CODEX Bohemia, 1.vydání: Praha 1997, 328 stran, ISBN 80-85963-33-7
9. STÝBLO, J. *Moderní personalistika: trendy, inspirace, výzvy*. 1. vyd. Grada a.s.: Praha 1998, 144 stran, ISBN 80-7169-616-1
10. TURECKIOVÁ, M. *Řízení a rozvoj lidí ve firmách*. 1. vyd. Grada a.s.: Praha 2004. 172 stran, ISBN 80-247-0405-6

11. POTŮČEK, M. *Sociální politika*. 1.vydání SLON: Praha 1995. 142 stran, ISBN 80-85850-X
12. VEČEŘA, M. *Sociální stát: východiska a přístupy*. 2. vyd. SLON: Praha 2001. 112 stran, ISBN 80-85850-16-8
13. <http://search.seznam.cz/?q=typologie+welfare+state&sId=90-2H-srwmbwIL4-0jbf&source=top>

Interní materiály

14. intranet společnosti Škoda Auto
15. interní materiály útvaru ZS/1 – Sociální služby
16. interní materiály útvaru ZS/2 – Ochrana zdraví

6 Seznam příloh

Příloha č. 1: Osobní zdravotní plán (5 listů)

Příloha č. 2: Průzkum zaměstnaneckých výhod (5 listů)

Příloha č. 3: Zásadní rozvoj – rekreace

Příloha č. 4.: Program dlouhodobého zaměstnávání (5 listů)

Příloha č. 5.: Dotazník autora